



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN,
MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO**

TEMA:

**PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO EN EL LIDERAZGO DOCENTE EN LA
UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL “MARIANA DE JESÚS”**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magíster en Educación,
mención en Innovación y Liderazgo Educativo.

AUTOR:

Lcda. Rosero Chausa Lucía Irene

TUTOR:

Lcdo. Tipán Renjifo Diego Marcelo M. Sc.

Quito, Ecuador

2021

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, ROSERO CHAUSA LUCÍA IRENE, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre: PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO EN EL LIDERAZGO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL MARIANA DE JESÚS, como requisito para optar al grado de MAGÍSTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO, y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI). Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, al 12 del mes de junio del 2021, firmo conforme:



Firmado electrónicamente por:
**LUCIA IRENE
ROSERO CHAUSA**

Rosero Chausa Lucía Irene

C.C.: 0401183777

Cayambe - Pichincha

lucyrene29@hotmail.com

0989655150

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de TUTOR del Trabajo de Titulación: PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO EN EL LIDERAZGO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL MARIANA DE JESÚS, presentado por Rosero Chausa Lucía Irene para optar por el Título de: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 20 de octubre del 2021

Lcdo. Tipán Renjifo Diego Marcelo M. Sc.

C.I: 1710216043

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de: **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO**, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, 14 de octubre del 2021



Firmado electrónicamente por:
**LUCIA IRENE
ROSERO CHAUSA**

Lcda. Rosero Chausa Lucía Irene

C.I.: 0401183777

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO EN EL LIDERAZGO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL MARIANA DE JESÚS, previo a la obtención del Título de: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 14 de diciembre del 2021

Dr. Tomás Artieda Cajilema M. Sc.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

M. Sc. MÓNICA Patricia Vinuesa Granda

VOCAL

Lcdo. Diego Marcelo Tipán Renjifo M. Sc.

VOCAL

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a:

En primer lugar, a Dios por haberme dado la vida y permitido llegar a este momento importante de mi formación profesional, quien ha sido mi luz, mi guía y fortaleza.

A mi madre Odila (+), mi ángel desde el cielo; y a mi padre Carlitos Rosero, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han ayudado a cumplir un sueño más en mi vida. Gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades.

Finalmente dedico esta tesis a toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una persona más humana, de bien para la sociedad.

Lucía Rosero

AGRADECIMIENTO

Ante todo, doy gracias a Dios porque con su bendición conduce mi vida. Agradezco a toda mi familia por su apoyo y cercanía constante. Mi profundo agradecimiento a la Compañía de Hijas de la Caridad quienes me impulsan a ser creativa e innovadora desde una formación espiritual, académica para mejor servicio a los pobres. A todas las autoridades y personal que conforman la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús de Cayambe, por permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro del establecimiento educativo. De igual manera, mis agradecimientos a la Universidad Indoamérica, a la Facultad de Educación, en especial a mis profesores, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer constantemente como profesional y abrace segura el gran reto de la innovación en acciones concretas que genere el liderazgo educativo desde una congruencia. Gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

¡Muchas Gracias!

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR	2
APROBACIÓN DEL TUTOR	3
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	4
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL EXAMINADOR	5
DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
ÍNDICE DE CONTENIDOS	8
ÍNDICE DE TABLAS	13
ÍNDICE DE GRÁFICOS	14
ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN	15
RESUMEN EJECUTIVO	16
ABSTRACT	17
INTRODUCCIÓN	18
Importancia y actualidad	18
Planteamiento del problema	25
Causas	27
Efectos	27
Problema	27
Objetivos	28
General	28
Específicos	28
CAPÍTULO I	29
MARCO TEÓRICO	29
Antecedentes de la investigación (estado del arte)	29
CAMPO DE ESTUDIO	32

Asesoría Educativa	32
Definición	32
Características	33
Clasificación	33
Metodologías	34
Métodos estratégicos de asesoría educativa.....	34
Principios	35
Calidad	35
Elementos.....	36
Procesos de acompañamiento	38
Definición	38
Características	38
Componentes del proceso de acompañamiento	39
Principios	39
Fundamentos	40
Elementos.....	40
Competencias docentes.....	43
Definición	43
Características	43
Competencias funcionales	44
Liderazgo	46
Definición	46
Características	47
Principios	48
Componentes	49
Competencias emocionales.....	49
Cualidades.....	51

Elementos.....	51
MARCO METODOLÓGICO	52
Enfoque y diseño de la investigación.....	52
Descripción de la muestra y el contexto de la investigación	52
Proceso de recolección de datos	52
Validez y confiabilidad	59
Estadísticas de fiabilidad	59
Análisis de resultados	60
Cuestionario aplicado a los docentes.....	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
Conclusiones.....	71
Recomendaciones	72
CAPÍTULO III	72
PROPUESTA	72
Título.....	72
Datos informativos.....	72
Objetivos.....	73
Objetivo General.....	73
Objetivos específicos	73
Estructura de la propuesta.....	73
Diseño Instruccional Addie	74
Definición	74
Características.....	75
Análisis	76
Diseño	77
Cronograma de actividades	78
Taller Procesos de acompañamiento en el liderazgo docente	78

Guía de formación de procesos de acompañamiento en el liderazgo docente	79
Presentación.....	79
Unidad 1	80
Procesos de acompañamiento.....	80
Definición	80
Unidad 2	82
Principios de los procesos de acompañamiento	82
Fundamentos.....	83
Elementos de los procesos de acompañamiento	83
Unidad 3	86
Liderazgo educativo	86
Definición	87
Características.....	87
Principios	88
Unidad 4	89
Competencias emocionales del líder	89
Liderazgo educativo.....	90
Liderazgo en el aula.....	91
Definición	91
Cualidades.....	92
Elementos.....	92
Desarrollo.....	93
Implementación	96
Evaluación	101
Encuesta de satisfacción	102
Análisis e interpretación	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104

ANEXOS	109
Validación de encuesta	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Ranking del Producto Interno Bruto (PIB) a nivel mundial	19
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable independiente.....	53
Tabla 3	Matriz de operacionalización de la variable dependiente.....	56
Tabla 4	Coefficiente de confiabilidad	59
Tabla 5	Propuesta pedagógica e instrumentos de planificación	60
Tabla 6	Gestión y acompañamiento participativo ante convenios y espacios de discusión	61
Tabla 7	Gestión en el acompañamiento docente	62
Tabla 8	Acompañamiento Docente Humanista	64
Tabla 9	Prototipo de liderazgo docente	65
Tabla 10	Pertenencia institucional.....	66
Tabla 11	Liderazgo docente.....	67
Tabla 12	Liderazgo y aprendizaje.....	68
Tabla 13	Acompañamiento docente	70
Tabla 14	Cronograma de Actividades	78
Tabla 15	Taller. Proceso de Acompañamiento en el Liderazgo Docente.....	78
Tabla 16	Encuesta de satisfacción	102

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Propuesta pedagógica e instrumentos de planificación	60
Gráfico 2 Gestión y acompañamiento participativo, espacios de discusión.....	61
Gráfico 3 Gestión y necesidades docentes.....	63
Gráfico 4 Acompañamiento Docente Humanista	64
Gráfico 5 Prototipo de liderazgo docente	65
Gráfico 6 Pertenencia institucional.....	66
Gráfico 7 Liderazgo docente	67
Gráfico 8 Liderazgo y aprendizaje	69
Gráfico 9 Acompañamiento docente	70
Gráfico 10 Encuesta de satisfacción	102

ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1	Características del Liderazgo educativo	80
Ilustración 2	Principios de los Procesos de Acompañamiento.....	82
Ilustración 3	Elementos de los Procesos de Acompañamiento.....	83
Ilustración 4	Liderazgo Educativo	86
Ilustración 5	Características del liderazgo educativo.....	87
Ilustración 6	Competencias emocionales del Líder	89
Ilustración 7	Liderazgo en el aula	91
Ilustración 8	Desarrollo de la propuesta	93
Ilustración 9	Taller de la guía de la formación	94
Ilustración 10	Procesos de acompañamiento	94
Ilustración 11	Principios del acompañamiento	95
Ilustración 12	Liderazgo Educativo	95
Ilustración 13	Competencias docentes.....	96
Ilustración 14	Implementación aula virtual	96
Ilustración 15	Implementación aula virtual	97
Ilustración 16	Implementación aula virtual	97
Ilustración 17	Implementación aula virtual	98
Ilustración 18	Implementación aula virtual	98
Ilustración 19	Implementación aula virtual	99
Ilustración 20	Implementación aula virtual	99
Ilustración 21	Implementación aula virtual	100
Ilustración 22	Implementación aula virtual	100
Ilustración 23	Encuesta de satisfacción	101
Ilustración 24	Validación de encuesta	110
Ilustración 25	Validación por juicios de expertos.....	111

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO
EDUCATIVO**

TEMA: PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO EN EL LIDERAZGO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL MARIANA DE JESÚS.

AUTOR: Lcda. Rosero Chausa Lucia Irene

TUTOR: Lcdo. Tipán Renjifo Diego Marcelo M. Sc.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación estuvo orientado a la resolución del problema de cómo mejorar los procesos de acompañamiento en el liderazgo docente y su objetivo fue analizar los procesos de acompañamiento en el liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús cantón Cayambe, la metodología aplicada fue sustentada en la investigación bibliográfica y documental, fue descriptiva y con los enfoques cualitativo y cuantitativo, los principales resultados fueron la identificación y mejora de los procesos y principios del acompañamiento docente y la implementación de la propuesta de una guía de formación integrada en una plataforma virtual canvas, de enseñanza aprendizaje, se concluye que fue posible analizar los procesos de acompañamiento en la formación de los docentes en el liderazgo educativo, en el contexto de la metodología de diseño instruccional ADDIE

Palabras clave: Liderazgo Educativo, Proceso de Acompañamiento, ADDIE, CANVAS.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN PEDAGOGÍA EN ENTORNOS
DIGITALES**

THEME: SUPPORT PROCESSES IN TEACHER LEADERSHIP AT THE "MARIANA DE JESÚS" PUBLIC-RELIGIOUS SCHOOL

AUTOR: Lcdo. Rosero Chausa Lucia Irene

TUTHOR: Lcdo. Tipán Renjifo Diego Marcelo M. Sc.

ABSTRACT

This research work aimed to solve the problem of improving the support processes in teacher leadership, and its objective was to analyze the support processes in teacher leadership in the Mariana de Jesus Public-religious School in Cayambe canton. The methodology was based on bibliographic and documentary research; it was descriptive, qualitative, and quantitative aproches. The main results were identifying and improving the processes and principles of teacher accompaniment and implementing the proposal of a training guide integrated into a virtual platform canvas of teaching and learning. It is concluded that it was possible to analyze the support processes in the training of teachers in educational leadership in the contexto of theADDIE instructional design methodology.

Keywords: educational leadership, accompaniment process, ADDIE, CANVAS.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación de la maestría en educación con mención en innovación y liderazgo, está orientado al liderazgo educativo como línea de investigación y sub-línea la gestión educativa, misma que será sustentada en el proceso de acompañamiento docente en la Unidad Educativa fiscomisional “Mariana de Jesús”; por otra parte la temática se centra en el estudio sobre los procesos de acompañamiento y el liderazgo docente, tan necesarios de abordar en los contextos de la educación del día de hoy, frente a las demás problemáticas que la sociedad en su conjunto ha tenido que vivir.

Importancia y actualidad

La escuela a nivel mundial es el primer paso para la sociedad, donde se pueden relacionar los niños, niñas, adolescentes y jóvenes como actores que se comunican. Es necesario hacer el abordaje de la importancia del acompañamiento educativo en las acciones concretas como es la formación integral del colegiado docente en todas sus competencias, que vayan acordes a las realidades o circunstancias de los estudiantes partiendo de las realidades de vida, historias personales, familiares, económicas y sociales. (Hoyos y Calabria, 2018) interactúan y pueden hacer más fácil el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Por otro lado, según Contreras (2016) las demandas educativas en la actualidad hacen que se replanteen los tradicionales métodos de liderazgo y gestión en las escuelas, al enfocarse en cambios como la participación y crecimiento profesional docente. Dichos cambios deben conformar una noción integral de la escuela que tiene como objetivo servir al alumno, mejorar el desarrollo humano, profesional y valores priorizando la demanda educativa. El liderazgo es una fusión de habilidades, cualidades y rasgos de las personas en conjunto a una misión en común, permitiendo dirigir a equipos de trabajo en una sola línea. Por lo cual cada unidad de trabajo dentro de los centros educativos han de asumir roles de liderazgo en áreas que son competentes y capacitados de tal manera cambia el paradigma del término liderazgo que clásicamente era asumido solo por una persona, ahora se habla de liderazgo en comunidad asumiendo la responsabilidad varias personas, por lo tanto la necesidad de liderazgo en centros educativos deben ser redistribuidas en responsabilidades compartidas en toda la comunidad educativa para la cooperación y el buen juicio colectivo para la toma de decisiones. (Cárdenas, 2017).

Así mismo varios estudios definen que el liderazgo pedagógico se dificulta por procesos burocráticos y administrativos por la falta de estrategias orientadas a procesos formativos en instituciones escolares y el uso de modelos pedagógicos intervencionistas. Donde los líderes educativos al delegar tareas a otros miembros de coordinación académica con falta de experiencia y habilidades blandas (soft-skills) desemboca en creación de equipos de trabajo que adolecen del conocimiento pedagógico necesario para un efectivo liderazgo pedagógico (Leiva y Vásquez, 2019).

Conforme a los derechos internacionales de los derechos humanos, pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales se definió que: todo ser humano tiene derecho a la salud, educación, al trabajo y en relación con el nivel de vida, que le permita tener igualdad de derechos. Esto es válido tanto para hombres como para las mujeres. Donde la educación al ser un derecho humano esencial se trabaja en calidad educativa buscando la excelencia, es decir que cada país a nivel mundial destina cierto porcentaje de su producto interno bruto (PIB) a la educación creando distensión de calidad educativa en función al nivel económico de cada país, diferencias marcadas entre países de élite y países tercermundistas (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966).

Tabla 1 *Ranking del Producto Interno Bruto (PIB) a nivel mundial*

Posición	País	Valor	Año
1	Cuba	12.84	2010
2	Kiribati	11.99	2001
3	Islas Salomón	9.86	2010
4	Botswana	9.63	2009
5	Noruega	7.98	2016
55	Côte d'Ivoire	5.14	2017
56	Arabia Saudita	5.14	2008
57	República Árabe Siria	5.13	2009
58	Suiza	5.11	2016
59	Ecuador	5.00	2015
60	Togo	4.98	2016

Elaborado por: La investigadora

Fuente: <https://www.indexmundi.com/es/datos/indicadores/SE.XPD.TOTL.GD.ZS/ranking>

Según Murillo (2008) menciona que gran parte de estudiantes pertenecientes a países iberoamericanos aún no han podido recibir una educación de calidad convirtiéndose en una problemática social, ni los consensos en políticas locales de cada país ni las reformas educativas han permitido mejorar el déficit de la calidad educativa. Lamentablemente, la accesibilidad a la educación especialmente en Latinoamérica es proporcional a los niveles económicos o a la capacidad adquisitiva de las familias. Bajo esta premisa el desempeño profesional docente se constituye en una pieza importante en el incremento de la calidad en los sistemas educativos, donde las competencias profesionales del profesorado inciden positivamente en la preparación de la enseñanza y la organización del trabajo en el aula consolidando el aprendizaje en los estudiantes.

En América Latina, en especial en Perú, Vásquez (2019), realiza una investigación en la que describe reconocer el valor y la capacidad que tiene el docente frente a un aula de clase puesto que el liderazgo, es el centro del proceso enseñanza aprendizaje, donde uno de sus aspectos es el manejo del aula de clase y dentro de esto la adecuada orientación hacia un estudiante motivado y dispuesto a aprender. Los estudiantes se reflejan en sus maestros y las actitudes de líder lo aprenden de quien les guía con verdad, honestidad y valores fundamentales para una vida en respeto y en sociedad. Con este sustento de dominios y posturas didácticas en los escenarios áulicos, es muy importante enfatizar un perfil de liderazgo docente, desde un acompañamiento con herramientas, recursos y procesos continuos de asesoría académica en todas las áreas.

Por otro lado, es importante considerar las transformaciones que los sistemas educativos en Latinoamérica han sufrido en la última década, los cuales no han reflejado un incremento en los resultados del aprendizaje, ya que existen varios factores disonantes, entre ellos el papel de liderazgo tanto de docentes como de los directivos. Por lo tanto, es importante que se emplee una correcta orientación e intervención de docentes y directores en el diseño curricular a fin de mejorar los resultados del aprendizaje.

En un estudio realizado en ocho países de América Latina (Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú y Uruguay) a través del programa internacional para la evaluación de estudiantes o informe programa internacional de evaluación de los alumnos (PISA), se demostró que tanto docentes como directores no fundamentan sus prácticas en una formulación precisa y por escrito bajo estándares de calidad para la mejora del aprendizaje. Por último, en este estudio se encontró que la proactividad y la auto

capacitación de docentes es casi nula provocando toma de decisiones erróneas (Vaillant, 2016).

En varios países de Latinoamérica en su normativa legal se define los derechos y obligaciones para otorgar al docente el papel protagónico que lleva dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. En Bolivia, por ejemplo, los valores y el sentido de la preparación del profesorado, ha cobrado nuevas dimensiones. Los saberes interdisciplinarios y el interés por la investigación, son ejes en esta nueva forma de concebir, lo que se considera se enfoca en la materialización de un liderazgo docente (Balda, 2015).

Además, en el contexto del análisis las bases normativas: La Ley Universitaria 30220 del Ministerio de Educación del Perú (2014) y Modelo Educativo de la Universidad (2016). Es importante mirar la estructura de tipo sistémico que el problema educativo presenta, donde el docente necesita de un acompañamiento en todos los niveles para que, a su vez, él pueda guiar y orientar a sus estudiantes. Cabe destacar que en cualquier modalidad donde se desenvuelva el aprendizaje, sea virtual o sea presencial se da y se necesita del liderazgo. Dentro del estudio antes citado se aplicó una encuesta donde se logró determinar que, en el año 2017, en base de los análisis estadísticos, que los docentes necesitan de los procesos de acompañamiento, para un adecuado ejercicio profesional, dentro de sus espacios de acción del liderazgo (Echeverría, 2019). Como conclusión se define que en Iberoamérica y en los países antes mencionados se ha tratado al menos en una de sus premisas el estímulo al liderazgo docente, principalmente en lo que tiene que ver con la formación continua de su profesorado. Por lo cual, todo país debe mencionar dentro de su estructura legal un apartado para premiar el arduo trabajo de los docentes sin hacer distinción del sector público o privado, permitiendo motivar el ejercicio profesional docente mejorando procesos educativos externos e internos.

En este sentido y según el movimiento de educación popular fe y alegría Ecuador, se refiere a las condiciones que necesita un sistema de acompañamiento de liderazgo docente, como es una pedagogía basada en la confianza, un encuentro con dinámicas que ayuden al crecimiento sin dejar de reconocer el realismo del contexto interno de las instituciones educativas, ya que el acompañamiento docente no solo se basa en la documentación en textos, sino también es un proceso donde interactúa el intelecto, la ética y lo espiritual (Fe y Alegría, 2016). Desde esta postura del autor, refiere al universo infinito del ser humano, con todas sus cualidades humanas, emocionalidad y psicología,

pero sobre todo la postura frente a los retos y compromisos a la hora de encontrarse con estudiantes que requieren mayor tiempo de su práctica docente, como lo asume desde una dimensión humana y profesional; es cuando se debe hacer la intervención de acompañamiento personal, en un ambiente de confianza y diálogo abierto.

Sin embargo, según Mellado (2016), establece que cada institución tiene sus propias características como: cultura organizacional, propuesta pedagógica, entre otros aspectos que hacen único a cada centro educativo, es por ello que a nivel nacional se requiere de manera urgente que existan procesos definidos que acompañen el liderazgo docente mejorando el nivel educativo. Es por ello que el liderazgo y la gestión educativa están vinculadas directamente con el marco legal para la mejora continua de procesos internos y externos de la educación. A continuación, se define el régimen legal en la investigación planteada.

En función al marco legal de la ley orgánica de educación intercultural (LOEI) de Ecuador establece los derechos y obligaciones de los docentes en la mejora continua de la educación a través de capacitaciones, mejoramiento académico, formación continua y pedagógico según sus necesidades, también el derecho a reconocimientos públicos por logros alcanzados a continuación se define de forma más detallada.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural título I de los principios generales, capítulo único del ámbito, principios y fines, en el Art.2 que habla de principios menciona que: La acción educativa atiende los principios generales, entre los que constan el fundamento filosófico, conceptual y constitucional, lo anterior permite sustentar, definir y regir las decisiones y acciones en el marco de la educación.

Y complementa en el literal s. referente a la Flexibilidad en la que describe: La educación tendrá una flexibilidad que le permita adecuarse a las diversidades y realidades locales y globales, preservando la identidad nacional y la diversidad cultural, para asumirlas e integrarlas en el concierto educativo nacional, tanto en sus conceptos como en sus contenidos, base científica - tecnológica y modelos de gestión.

En la ley orgánica de educación intercultural en su título I, relacionado con los principios generales, señala en los literales a y b del Art.10, que los profesores del sector público tienen derechos, los cuales se señalan a continuación:

- a) Acceso gratuito al desarrollo profesional, capacitarse, actualizarse, formarse de forma permanente, para la mejora pedagógica y académica en los distintos niveles y modalidades, en relación con las necesidades educativas nacionales.
- b) Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana.

Por otro lado, en la LOEI “título I de los principios generales, capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de las y los docentes” en el Art. 11 en los literales p. corrobora: “Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;” (Asamblea Nacional, 2017).

Por lo que las Instituciones relacionadas con la educación, necesitan de un liderazgo apropiado con el fin de redefinir y mejorar su independencia, esto configura una gestión del presente con miras a un futuro de mejora (Garbanzo y Orozco, 2010). En Ecuador es un reto alcanzar la excelencia educativa; y de acuerdo al sistema educativo nacional actual, uno de sus propósitos es mejorar los estándares de calidad según las necesidades del contexto. En la práctica docente se evidencia muchas carencias pese a las reformas educativas de los últimos años, para mejorar la calidad educativa se debe analizar el liderazgo de directivos, profesores, estudiantes y el liderazgo docente sobre los alumnos, los cuales van incluso más allá de las técnicas, metodologías y conocimientos.

En una investigación realizada en algunas instituciones de la provincia de Manabí, específicamente en la ciudad de Portoviejo, se halló en el liderazgo ejercido más por la autoridad antes que por el diálogo y la escucha, por la máxima autoridad de la institución educativa. Dista mucho de ser un liderazgo que lleva la propuesta de transformación del ser humano y de las instituciones, orientado hacia la mejora, no solo de los docentes sino de toda la comunidad educativa en su generalidad (García, 2016). Este paradigma de educación tradicional que aún persiste en Ecuador, limita una adecuada administración institucional. Sabiendo que los docentes como mediadores del conocimiento, asumen su rol como líderes educativos generando nuevos horizontes en lo que la innovación educativa respecta, actuación que garantiza el avance y calidad del proceso educativo.

La presente investigación tiene una base fundamentada en el liderazgo docente. Y como el acompañamiento es una de las bases para que este se ejecute dentro del aula, en la Unidad Educativa fiscomisional “Mariana de Jesús” ubicada en la provincia Pichincha, cantón Cayambe, dirección Sucre EO-02 y Terán, presenta dificultades en la competencia de liderazgo por parte del cuerpo docente disminuyendo la eficiencia y la eficacia del recurso humano. Esto provoca la toma de decisiones desacertadas, la falta de proactividad, manejo de grupos y comunicación ambigua dentro y fuera de las aulas de la institución lo que genera la inconformidad en directivos. Dentro de las actividades administrativas al no estar definidos los procesos educativos internos no existen políticas, buenas prácticas, guías de formación y procedimientos para establecer un ciclo de mejora continua. La dificultad a la adaptación al cambio dentro de la institución educativa, se manifiesta en el proceso de contratación de recursos humanos, la falta de capacitación periódica y seguimiento continuo desemboca en el poco interés de liderar equipos de trabajo.

Ajustando así las diferentes problemáticas en la Unidad Educativa Fiscomisional “Mariana de Jesús” donde se hablará de procesos bien definidos y el control pertinente, que cumpla con los objetivos institucionales alineados a la visión de la institución, para así mejorar la calidad educativa y brindar confianza a todos los elementos de la comunidad educativa (directivos, docentes, alumnos y padres de familia).

El interés de la presente investigación es la implementación de una guía de formación de procesos de acompañamiento que fortalezca el liderazgo en el desempeño profesional docente dentro y fuera de la Institución Educativa.

En base a esta problemática el método a utilizarse será el descriptivo, con los enfoques mixtos cualitativo y cuantitativo, con una población y muestra de 36 docentes, se aplicará un cuestionario y para personas externas como es la Asesora Educativa y una experta en Procesos Académicos y Liderazgo. Se ejecutará una entrevista con el fin de obtener resultados medibles y cuantificables.

Los principales resultados de la investigación definirán el desempeño del docente, la identificación de actitudes y aptitudes de liderazgo. Si existe un proceso de acompañamiento docente, los resultados de la investigación serán publicados y

consensuados a los diferentes departamentos, áreas, para analizar y replantear mejoras en la gestión educativa.

Planteamiento del problema

El problema encontrado en la presente investigación, brinda la oportunidad de crear una alternativa en la que incurran procesos de acompañamiento continuos en el desempeño y liderazgo docente en los escenarios áulicos, en el cual la formulación de la problemática es la siguiente:

¿Cómo mejorar los procesos de acompañamiento en el liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús?

Es relevante tomar en cuenta que los principales beneficiarios de la investigación realizada serán los docentes de la Unidad Educativa, con el fin de fortalecer actitudes, aptitudes de liderazgo docente en los escenarios áulicos para mejorar la calidad y calidez educativa.

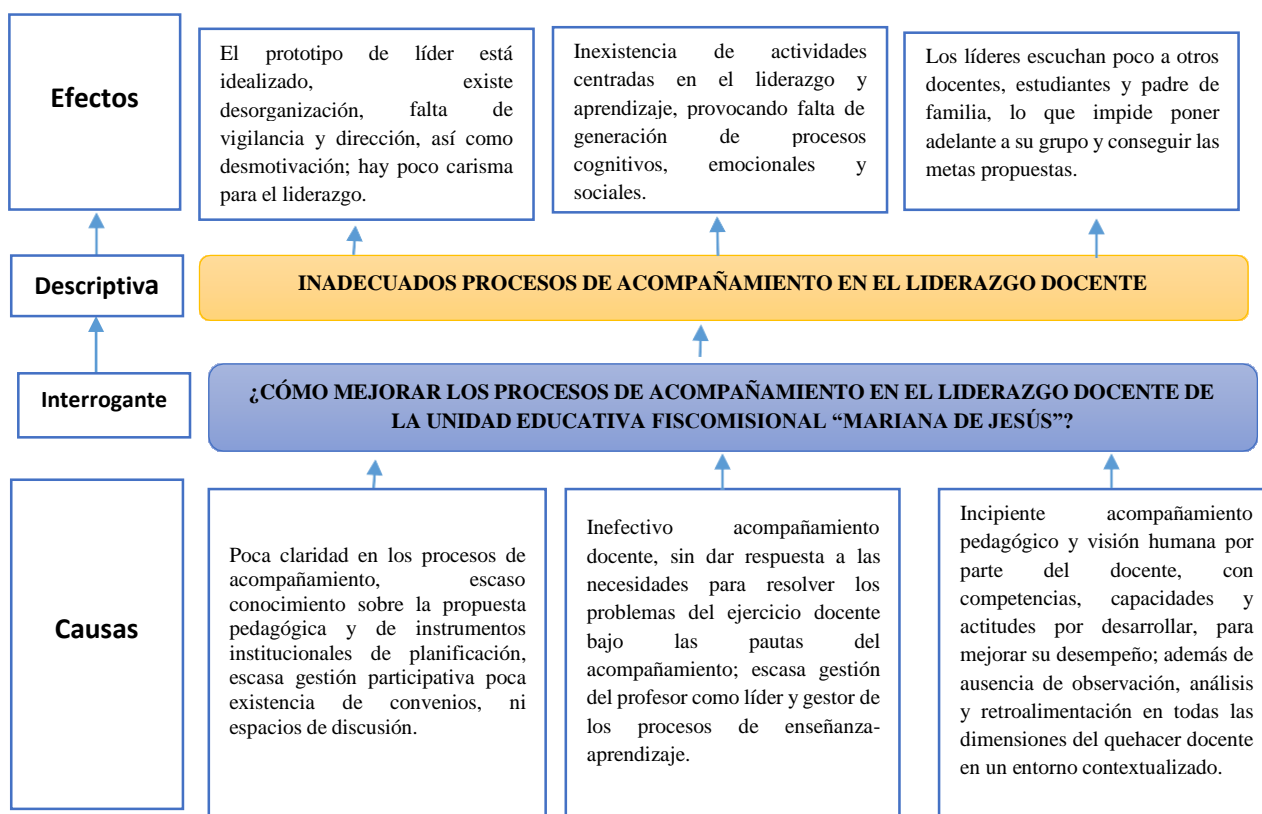
Al existir poca claridad en los procesos de acompañamiento sobre el conocimiento de la propuesta pedagógica y en los instrumentos institucionales de planificación, además de escasa gestión participativa y acompañamiento a los docentes; sin promover el conocimiento ni generar convenios, ni espacios de discusión lo que provoca la ausencia de liderazgo y pertenencia institucional, esto no permite encabezar un grupo, además no se comparte los patrones culturales y los significados de la institución, el cual el prototipo de líder está idealizado, existe desorganización, falta de vigilancia y dirección, así como desmotivación, existiendo poco carisma para el liderazgo.

De igual manera se observa poco acompañamiento docente, no se responde a las necesidades para resolver los problemas del ejercicio docente bajo las pautas del acompañamiento, además de la escasa gestión del profesor que no responde a las necesidades para resolver los problemas del ejercicio docente bajo las pautas de la buena gestión, por lo que tiene como consecuencia la falta de liderazgo, diálogo, además no se fomenta el vínculo entre el aprendizaje y el liderazgo; no hay coherencia entre lo que se practica y se promueve, adicional de la inexistencia de actividades centradas en el liderazgo y en el aprendizaje, provoca escasa generación de procesos cognitivos, emocionales y sociales.

Existiendo también un Incipiente acompañamiento pedagógico y poca visión humana por parte del docente, con competencias, capacidades y actitudes por desarrollar, para mejorar su desempeño; además de la ausencia de observación, análisis y retroalimentación en todas las dimensiones del quehacer docente en un entorno contextualizado lo que conlleva a los líderes de grupo, a la falta de visión de las acciones y resultados de su liderazgo, haciendo que no haya certeza en su gestión, donde los líderes prestan poca atención a los docentes, estudiantes y padres de familia, lo que impide sacar adelante a su grupo y conseguir las metas propuestas.

En el árbol de problema se propone las causas y efectos que han sido detectados a partir de la guía, la pregunta planteada, en el contexto de sistematización de las variables.

Ilustración 1 *Árbol de problemas*



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Planteamiento del problema.

Causas

Ausencia de liderazgo y pertenencia institucional, lo que no permite encabezar un grupo, además no se comparte los patrones culturales y los significados de la institución, el prototipo de líder está idealizado, existe desorganización, falta de vigilancia y dirección, así como desmotivación; hay poco carisma para el liderazgo.

No se promueve el liderazgo ni el diálogo, ni se fomenta el vínculo entre el aprendizaje y el liderazgo; no hay coherencia entre lo que se practica y se promueve, además de inexistencia de actividades centradas en el liderazgo y en el aprendizaje, provocando falta de generación de procesos cognitivos, emocionales y sociales

Los líderes de grupo, no visionan las acciones y resultados de su liderazgo, haciendo que no haya certeza en su gestión, los líderes escuchan poco a otros docentes, estudiantes y padre de familia, lo que impide poner adelante a su grupo y conseguir las metas propuestas.

Efectos

Poca claridad en los procesos de acompañamiento sobre el conocimiento de la propuesta pedagógica y en los instrumentos institucionales de planificación, además de escasa gestión participativa y acompañamiento a los docentes; sin promover el conocimiento ni generar convenios, ni espacios de discusión

Inefectivo acompañamiento docente, no se responde a las necesidades para resolver a los problemas del ejercicio docente bajo las pautas del acompañamiento además de escasa gestión del profesor, que no responde a las necesidades para resolver los problemas del ejercicio docente bajo las pautas de la buena gestión,

Incipiente acompañamiento pedagógico y visión humana por parte del docente, con competencias, capacidades y actitudes por desarrollar, para mejorar su desempeño; además de ausencia de observación, análisis y retroalimentación en todas las dimensiones del quehacer docente en un entorno contextualizado.

Problema

¿Cómo mejorar los Procesos de Acompañamiento en el Liderazgo Docente en la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús?

Objetivos

General

Analizar los procesos de acompañamiento en el liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús cantón Cayambe.

Específicos

- Identificar las características y componentes de los procesos de acompañamiento en la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús cantón Cayambe.
- Determinar los principios y las características del liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús cantón Cayambe.
- Proponer una alternativa de solución al problema de la mejora de los procesos de acompañamiento en el liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús cantón Cayambe.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación (estado del arte)

La Revista Virtual Universidad Católica del Norte (López N. , 2005) con el tema; El gozo de buscar la verdad, descubrirla y comunicarla, aborda en uno de sus artículos como debe desarrollarse y trabajarse el acompañamiento docente, el constructor de mediación en el entorno pedagógico es tratado para identificar los vínculos estudiante-profesor y estudiante-estudiante; uno de los aspectos a destacarse es el enfoque hacia la sistémica y la incertidumbre, el pensamiento complejo es muy útil para reenfocar los esfuerzos y canalizar el liderazgo, el tener claro, que se debe mirar todas las relaciones que se dan en el sistema así como los elementos, hará que se pase de un liderazgo crítico hacia un liderazgo sistémico y consciente; que son pocas las certezas al momento de liderar, pero que la experiencia y la actitud , así como una intuición trabajada, son relevantes al momento de liderar una organización y la toma de decisiones. La mejora en el liderazgo redundante, en la mejora del proceso enseñanza aprendizaje, la mediación como consecuencia de un liderazgo adecuado hace que el acompañamiento sea efectivo y real, como ya se señaló si se lidera se educa, se enseña y se aprende; se construye un ser humano integral y que no solo existe preocupación del docente-líder en compartir conocimientos, sino sobre todo, compartir valores, virtudes, actitudes, destrezas y demás aspectos igual de relevantes que el conocimiento (Pérez, 2019). Los líderes educativos de hoy deben priorizar a la integralidad del ser humano antes que el priorizar los conocimientos, la sociedad en general da muestras cada día de esa necesidad, la obligación hoy y ahora de los docentes es promover un liderazgo centrado en los valores los principios y el convivir en sociedad, es muy importante el conocimiento, pero no con el complemento suficiente y nunca exagerado de promover la inteligencia emocional colectiva y pensar siempre en el otro también, esto construirá un liderazgo transformacional.

El acompañamiento para un liderazgo que deje huella, no necesariamente se relaciona con características que vayan , más allá del comportamiento humano, no está ligado a algo que esté fuera del alcance y que sea propio de personas que van allá de lo común, existe liderazgo en distintos niveles de la toma de decisiones, no solo al frente de una gran institución o de un gran país, el acompañamiento para el liderazgo educativo sobre todo,

tiene una característica más profunda, porque está centrado en la formación, educación y aprendizaje de las personas; si bien es cierto existen referencias importantes de grandes líderes, pero, el líder educativo va mucho más allá, porque está en la vida de sus estudiantes, de sus colegas, de un liderazgo que marcará toda la vida y que tiene la oportunidad de dejar huella, una huella profunda, si así lo decide (Briceño, 2021). Al estar consciente la institución que el acompañamiento que brindará a sus profesores no solo, es para el beneficio propio, sino para que los estudiantes y el ámbito de acción del ejercicio del profesor mejore, es una muestra de la claridad del concepto de acompañamiento y liderazgo efectivo, además se logrará que la comunidad educativa en su totalidad mejore, no solo en el ambiente, sino más bien y, sobre todo, en las relaciones interpersonales de todos los actores. También se deja en claro que todos los docentes son líderes en potencia, solo se necesita de una guía y un auto reconocimiento, fruto de un acompañamiento adecuado, lo que hace al líder educativo, el líder está aquí y trabaja en equipo, no es alguien lejano y más allá de lo que todo docente pueda lograr en reconocerse.

Las habilidades que todo líder debe tratar de que cada uno de sus colegas reconozcan, deben darse en el marco del acompañamiento, cada persona tiene, en su individualidad valores, habilidades, destrezas, tanto de forma personal, como cuando trabaja en equipo; lo importante que el acompañamiento logre que las personas descubran e identifiquen dentro de sí, sus potencialidades y que éstas emerjan al momento de ser, adecuadamente motivados, el acompañamiento para un liderazgo holístico es fundamental al momento de marcar el objetivo y fin de un líder, que cada uno de los demás sea un verdadero líder (Herrera, 2019). En el ámbito educativo y en el reconocimiento de los distintos líderes, su carisma se refleja en las acciones, y en una institución del ámbito religioso es más relevante, de todo lo que un docente puede influir y liderar estará la vivencia de que personalmente se conozca a sí mismo y se construya día a día, en la imperfección del ser humano y en la conciencia de que su potencialidad es cada día repotenciada, con un adecuado acompañamiento.

Como lo señala Rodríguez (2017), al momento de tomar una decisión es fundamental reconocer que existe una serie de elementos o fases que permitirán alcanzar los objetivos o fines propuestos, se señala a continuación las fases:

La información: Al inicio si se dispone de los datos adecuados y de la información necesaria, es posible arrancar con la toma de decisiones.

Los conocimientos: Ante el conocimiento de la problemática y lo que la persona pueda saber alrededor del tema es muy importante, conocer a que se enfrenta al momento de tomar la decisión.

La experiencia: Cualquier opción de decisión que se tomará, tiene un fuerte componente de experiencia, esta es invaluable al momento de decidir.

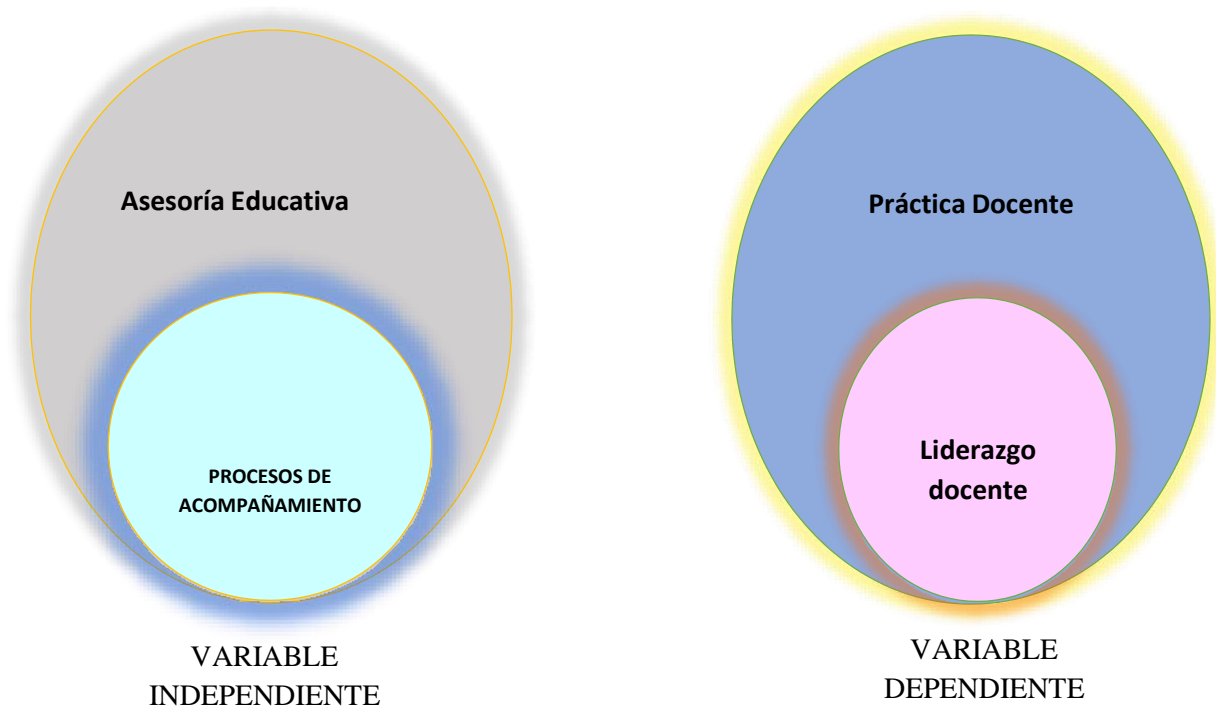
El análisis: Un análisis crítico y detallado es trascendental para el estudio y desagregación del problema

El juicio: Está constituido por el sentido común, la madurez, la habilidad de razonamiento y la experiencia de quien toma la decisión, dicho juicio es necesario para combinar la información, los conocimientos, la experiencia y el análisis con el fin de seleccionar un curso de acción adecuado.

Por otra parte, son varios los estudios realizados sobre el acompañamiento y el liderazgo docente en el aula, estableciendo así una relación armónica promoviendo un buen liderazgo y contribuyendo al mejoramiento del proceso de enseñanza – aprendizaje.

En el siguiente gráfico se puede apreciar las variables de la investigación con sus respectivas categorías de estudio que serán desarrolladas en el marco teórico. En la variable independiente correspondiente al proceso de acompañamiento la categoría de estudio es la asesoría educativa; mientras que en la variable dependiente del liderazgo docente la categoría de estudio es la competencia docente.

Ilustración 2 Organizador lógico de variables



Elaborado por: La investigadora
Fuente: Marco teórico

CAMPO DE ESTUDIO

Asesoría Educativa

Definición

Son acciones que sirven para fomentar la preparación más adecuada a la práctica, mediante un diálogo afirmativo y favorable apoyándose en información detallada y contextualizada que permite innovar la atención en las necesidades de aprendizaje. (Bromley, 2017). Si los asesores logran implantar un vínculo con la organización y de la capacidad para seguir los procesos de reflexión e intercambio docente a las acciones a formar responderá mejor a las necesidades de aprendizaje del asesorado. La disposición a contestar las necesidades, conforman recursos facilitadores de un enlace de calidad que valida la experiencia del asesor, en donde las innovaciones permiten perfeccionar el desempeño sin crear resistencias e incentiva el desarrollo profesional.

Es importante el perfeccionamiento de la convivencia escolar con un diálogo cooperativo para una mayor caracterización de la comunidad educativa, reforzando así la

formación de los jóvenes y el desarrollo de acciones educativas que introduzcan la instrucción juvenil de una población que no se siente estimulada.

Características

El asesoramiento agrupa características como:

- Debe ser Colaborativo, que posibilite una creación conjunta y consensuada de la orientación.
- Responsable de procesos meta cognitivos de meditación profesional con el propósito de instalar la capacidad y de sistematizar parte de las condiciones del cambio para afirmar así su continuidad.
- Debe ser organizado, manejable y persistente.
- Fortalece las relaciones en la comunidad.

Clasificación

La asesoría se clasifica según estos criterios:

- **Los saberes:** Para la dinamización del equipo de trabajo es importante que el asesor organice el proceso por contenidos, aquí es donde se muestra la experticia y la capacidad de generalización.
- **El estilo:** El estilo está marcado por la manera en la que el profesor sea capaz de resolver los problemas, mediante una guía adecuada que maneje procesos pertinentes y que orienten a todo el demás integrante.
- **Ubicación:** Al ser un asesor parte integrante de una organización o institución se lo cataloga de interno y si este líder es de fuera del contexto de la problemática y de la organización, se denomina externo.
- **Rol y desempeño profesional:** Donde el que interviene es el asesor y emprende acciones externas, puntuales, sistemáticas y programadas con base en un diagnóstico clínico, el de facilitación, donde el asesor ofrece diversos recursos para la solución de los problemas y el de colaboración que se basa en la actuación conjunta entre asesor y asesorados, además de tender a la integración de equipos.
- **Grado de estructuración e integración de las propuestas:** Servicio, donde la asesoría está enfocada a solucionar y atender las necesidades de forma independiente e individualizada y de programa, si se da la articulación de todos los actores, siempre

y cuando haya la congruencia en perseguir un fin y objetivo predeterminado y sobre todo común (Melgar, 2020).

Metodologías

Las metodologías poseen interacción con lo que sucederá en el aula a futuro, misma que serán el resultado del funcionamiento correcto que el profesor imparte para el aprendizaje del estudiante y su culminación exitosa (Urbina et al., 2017).

Métodos estratégicos de asesoría educativa

Propuestas diseñadas por profesores de docencia de ideas teóricas de asesoramiento ajustables a cualquier situación (Briceño, 2021).

Asesoramiento y formación consecuente del educador: Está encaminado al control del sistema educativo mediante exigencias de mejoras en la formación, esta formación aún no ha logrado cubrir cada una de las expectativas, puesto que se ha demostrado que la formación del maestro, solamente puede experimentar cambios relevantes con la utilización de pensum educativos ajustados a las necesidades del alumnado y de las instituciones (Briceño, 2021)

Asesoramiento e inspección educativa: A todos los planteles se les destina un visitador que inspecciona las normativas dictaminadas para que sean cumplidas de manera favorable, el propósito de estas inspecciones es regular el control interno y el personal docente (Briceño, 2021).

Asesoramiento y orientación escolar: La orientación educativa se ha propuesto ayudar a estudiantes con problemas en el rendimiento académico, aunque aún falta que el tema se amplíe para proponer nuevos planteamientos que superen a los planteamientos antiguos (Briceño, 2021).

Asesoramiento e innovación educativa: Aquí puede verse reflejada en la implementación de nuevos cambios educativos, lo que favorablemente ha generado una nueva visión de formación académica a través de asesores con capacidades de acompañamiento, aunque siempre dependerá de las incidencias que requieran los cambios educativos que no solo afectan al alumno sino a todos los elementos educativos (Briceño, 2021).

Principios

El apoyo fortalece el aprendizaje del asesorado, guiándolo a una administración autónoma en la que no dependa del consejero para la utilización de otros proyectos de optimización. Por esta razón el asesor debe seguir principios como:

Principio de Inclusión: Orientación a cualquier persona y no solo a la que más necesita o dificulta.

Principio de Desarrollo de sí mismo: Estimula el desarrollo de auto descubrimiento y desarrollo personal.

Principio Cooperativo: Compromiso al trabajo en equipo

Principio de prevención: Evita circunstancias negativas

Principio de intervención social: Adaptación al ambiente y adaptación del ambiente tomado en cuenta el contexto social.

Es decir que los principios son acciones que sirven para fomentar la preparación más adecuada a la práctica durante un diálogo afirmativo y favorable apoyándose en información detallada y contextualizada que permite innovar la atención en las necesidades de aprendizaje libre de limitaciones, pero responsable de sus actos, aprendiendo a sobrellevar los cambios y aceptarlos (Bromley, 2017).

Calidad

La calidad educativa, tiene como objetivo un abanico múltiple de aspectos a lograrse y alcanzarse, por ejemplo, se puede mantener y lograr construir una gran infraestructura, pudiendo ser esto parte de un componente de la calidad, pero no los es todo. En el ámbito educativo existe otros indicadores y premisas al momento de hablar de calidad; por sobre todas las cosas la calidad del proceso enseñanza aprendizaje desde una perspectiva integral así como la capacitación y el perfeccionamiento dirigido hacia el docente son indicadores relevantes, para hablar de calidad; UNESCO (2014) declara que: Es fundamental que las políticas nacionales asignen la más alta preeminencia en la mejora de la enseñanza aprendizaje y así alcanzar que los niños que asisten a la escuela pueda adquirir competencias y conocimientos. La calidad educativa entonces, está ligada, según

lo señalado a la mejora del aprendizaje, donde se habla de competencias, esto es un conjunto de habilidades, destrezas y conocimientos que lleven a mejorar la calidad de vida de las personas (Cejudo, 2017). La calidad educativa entonces, se define en términos de integralidad, más allá del logro de los requisitos o estándares establecidos, la calidad se debe posicionar en el marco de la educación como un resultado de un acompañamiento integral al profesor, y que debe entre otras cosas dedicar su tiempo a la planificación evaluación , preparación de clases, de material y recursos didácticos y que en su conjunto forman un universo que debe ser aprovechado con el fin de lograr una enseñanza aprendizaje que sea significativa y relevante para todos y cada uno de los actores del hecho educativo.

Por tal razón es importante sentar las bases de una calidad educativa integral, sus requisitos están centrados en la enseñanza aprendizaje y en la preparación y acompañamiento que pueda darse al docente, el estímulo por otra parte, es fundamental en la profesión del educador, esto es un tema sensible y que todavía no se ha abordado de forma frontal y adecuada (Sierra, 2016). Los estudiantes y el profesor son el núcleo de la enseñanza aprendizaje, un docente de calidad forma estudiantes de calidad, el acompañamiento docente debe ayudar a fortalecer los enlaces y vínculos que se generan en el día a día de la institución educativa, empezando por la máxima autoridad hasta el personal de servicio que aporta a que el ambiente, parezca y sea efectivamente de calidad.

Elementos

Competencia profesional

La competencia es una conjunción de conocimientos, capacidades, reacciones, habilidades y posiciones que conducen a una actuación eficaz ante situaciones que pueden ser verificadas (Lasnier, 2000).

También se puede decir que la competencia profesional son conocimientos respecto a un entorno profesional o de especialización que integran un entendimiento y razonamiento importante para el desempeño laboral (Bisquerra y Pérez, 2007).

Las competencias psicológicas

Estas están asociadas con el entendimiento intrapersonal e interpersonal y son importantes dentro del ámbito profesional. Las emociones son primordiales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde el proceso educativo involucra una relación entre componentes de predominancia en la autoestima y la paz personal y social, el papel de profesor involucra una gran carga de trabajo emocional, por lo cual debe manejar las emociones propias y ajenas acertadamente para facilitar y optimizar la calidad de competencia (Nias, 1996).

Competencias Básicas

A modo de contextualización se puede señalar que el sistema educativo en su generalidad, se preocupa de que los directivos, rectores, vicerrectores y demás autoridades; mantengan y demuestren competencias fundamentales, se debe responder a la pregunta: ¿Al momento de definir el perfil de un supervisor, asesor o auditor educativo, se toman en cuenta las formas y procedimientos para que las autoridades desarrollen competencias básicas de gestión y liderazgo? (Salinas, 2018). Sirve entonces sustentarse en la experiencia para que la gestión por un lado y el liderazgo por otro, sean esos pilares que guíen a las instituciones escolares, cimentados en los principios y valores que son el núcleo y la naturaleza de la educación.

Según Velázquez et al., (2017). Se puede encontrar tres dimensiones de competencias directivas, que se clasifican de la siguiente manera:

- **Las estratégicas:** El directivo debe manejar las competencias estratégicas que le permitirán alcanzar excelentes resultados, esto se fundamenta en una adecuada comunicación con sus colegas, una fluida relación con sus pares, un trabajo que tiene como fin el logro de la satisfacción del cliente, gestionar efectivamente los recursos y tener la capacidad de resolver los problemas del cotidiano de la gestión institucional.
- **Las intratélicas:** Este término se relaciona con la claridad del logro y satisfacción de las necesidades y requerimientos del cliente interno, esto lleva a que las personas que conforman la organización se comprometan y que se genere confianza institucional y pertenencia; de aquí se debe destacar los procesos que lleven a un buen trabajo en

equipo, un acompañamiento efectivo, la delegación de actividades y la empatía que se genera al liderar con un acompañamiento interno.

- **Las de eficacia propia:** Cuando cada uno se ve en un conjunto o ambiente de trabajo como parte integral del funcionamiento estructural y adecuado de todo el sistema, está en capacidad de desarrollar sus competencias estratégicas hacia el entorno y las intratécnicas hacia dentro de la institución.

Procesos de acompañamiento

Definición

El acompañamiento es un plan de supervisión pedagógica donde se brinda asesoría profesional guiando la optimización de calidad de aprendizaje y del mejor funcionamiento profesional (Urbina et al., 2017).

El acompañamiento pedagógico es un plan de formación continua para el profesor, donde se implementa participación, micro talleres, y acompañantes pedagógicos que ofrecen asesoría y monitoreo a los acompañantes en la utilización de la táctica a través de reuniones de trabajo (Lima, 2014).

Características

Según Burton (1965) citado por Briceño en el dossier de la asignatura de supervisión y asesoría pedagógica, afirma que la revisión se caracteriza por tener una base filosófica, además ser cooperativa, creadora, científica y efectiva.

Filosófica: Estudia y conoce el grupo social, trata de entender las necesidades, propósitos e ideales y pretende que la educación cumpla los objetivos que se propone la comunidad local y nacional.

Cooperativa: En ella se incluyen a todas las personas involucradas en el desarrollo educativo, los que integran la supervisión deben trabajar cooperativamente puesto que hay dificultades que enfrentar y los objetivos que persiguen son generales, por tal razón deben coordinar sus esfuerzos para el desarrollo de planes y programas.

Creadora: Impulsadora de la independencia en la toma de decisiones por parte del profesor, el ser humano es un cúmulo de competencias por desarrollar, creatividad e innovación que siempre van ligadas al ingenio y propuestas válidas e interesantes.

Científica: Toma su nombre en relación con la ciencia, y donde la aplicación del conocido método científico se aplica en la parte medular de la educación, esto es el proceso enseñanza aprendizaje. El desarrollo escolar, la evaluación de los programas, la organización y más, se realizan en base a las técnicas, procedimientos y principios de la Pedagogía Científica, incluye también la implementación de nuevas técnicas de enseñanza.

Efectiva: Es efectiva cuando responde a las necesidades reales de la enseñanza donde si hay problemas se deberá resolver con eficiencia y eficacia del sistema educativo.

Componentes del proceso de acompañamiento

Propuesta pedagógica: Encaminada a ofrecer una atención educativa de calidad a los niños y las niñas de instituciones educativas según sus características personales, socio culturales y lingüísticas para el desarrollo de aprendizajes significativos con métodos de evaluación, instrumentos de planificación, introducción y uso de materiales educativos.

Acompañamiento pedagógico a los docentes: Afirma un desarrollo personal y profesional constante del docente, incitando a la mejora de su práctica pedagógica y en la obtención de habilidades especiales para el desarrollo de procesos de enseñanza y aprendizaje.

Gestión participativa local: Con el fortalecimiento del acompañamiento a los docentes, con un papel activo de las familias y la comunidad en el desarrollo de aprendizajes, promoviendo el conocimiento, generando uniones y convenios de las diferentes autoridades e instituciones locales con la escuela.

Principios

Para guiar el acompañamiento se debe hablar de principios, los mismos que se detallan a continuación:

Principio Humanista: Su núcleo el considerar el desarrollo de las competencias en su totalidad, considerando al ser humano por los dominios afectivo, práctico y cognitivo, logrando un acompañamiento centrado en ser humano.

Principio Integrador: En el marco del ambiente institucional toma cuenta los procesos de observación de lo que sucede alrededor, el análisis de lo que implica el hecho educativo y la retroalimentación propia de un desarrollo integral.

Principio Valorativo: El crecimiento del ser humano debe darse en base a los valores actitudes y emociones, todos deben destacarse en forma positiva.

Fundamentos

Desafío educativo

Los retos que se enfrenta a la educación son varios por ellos los profesores deben estar capacitados tanto profesional como mentalmente para que esto no afecte al acompañado; acompañar no es solo una labor de los conjuntos directivos, podría ser impartida entre profesores a lo largo de la práctica en aula. Este acompañamiento debería ser orientado por una herramienta que oficie de mediador del proceso pedagógico para optimizar la calidad de aprendizaje (Mellado, 2017).

Desafío profesional

Como desarrollo profesional se transforma en un plan que conlleva a una cultura de participación en un ambiente de confianza, este sistema de apoyo es una obra colectiva de un ejemplo que expresa el protagonismo del alumno por sobre el funcionamiento del instructor, por lo cual es necesario superar expectativas como la composición de la clase y el cumplimiento de labores del profesorado (Mellado, 2017).

Elementos

Procesos de inducción

Los docentes deben ser inducidos acerca del proceso en el que van a involucrarse, así que deben conocer todas las bondades del acompañamiento pedagógico para que sea parte activa para su mejoramiento profesional.

Desempeño docente

El acompañamiento genera mejores y mayores desempeños dentro y fuera de la institución, hay que reconocer al ser humano no solo como profesional, sino como persona y sus desempeños son multi-referenciales, esto es se muestra por lo que conoce, piensa, actúa y siente; el trabajo del acompañamiento para lograr resultados a largo plazo es centrar en las competencias el acompañamiento docente (Puerta, 2018). De aquí se concluye que cuando existe un adecuado acompañamiento docente, desde el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación, es posible generar procesos con bases en estructuras consolidadas para una mejora en los procedimientos de docencia.

Calidad de aprendizaje

Como lo señala Puerta (2018), el acompañamiento docente debe situarse en pro del cuidado y la mejora de la calidad educativa y por lo tanto en el aprendizaje. Esto se sustenta en que la significación de los contenidos tratados permite que el estudiante trascienda desde el conocimiento hacia una aplicación en distintas situaciones de oportunidad de trasladar lo aprendido.

Observaciones áulicas

En el espacio del aula, se debe efectuar como parte del acompañamiento docente, o se concibe un acompañamiento sin una observación cercana y en el sitio del desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, cuando las actitudes, acciones y comportamientos inclusive, se reflejan en lo que aprenden los estudiantes y la forma en la que el profesor lleva su clase, es necesario el diagnóstico, la ejecución y la evaluación, dentro del marco de la planificación docente (Ramírez et al., 2017). Cabe puntualizar que al momento de desarrollar una clase se visibilizan aspectos como la planificación y la preparación del docente alrededor del tema de la clase, la creación de recursos didácticos, la metodología que emplea para llevar la clase y compartir sus saberes con los estudiantes.

Todas las enseñanzas aprendidas de la experiencia de cómo llevar una clase, e inclusive la dosificar de una clase en relación con las experiencias y promover una motivación al mismo tiempo que la disciplina en un grupo de trabajo; son el resultado de la experiencia y de cómo en la incertidumbre de una clase se puede inclusive improvisar, pero con el sustento de la planificación y sustento teórico (Espinoza et al., 2017). Resulta

entonces evidente que en el momento de la observación de una clase se juntan muchos aspectos, tan difíciles e inciertos de prever, pero que con la experiencia el docente puede sortear estos obstáculos para lograr los resultados y objetivos planificados.

Siguiendo a Ramírez (2017) y Espinoza (2017), se pueden enunciar los aspectos a seguir durante la observación áulica, que se sustenta en un diagnóstico y planificación adecuada y estructurada, en el marco de los objetivos de clase: el tipo de observación que se dará durante la visita, cuanto será el tiempo que se invertirá para la observación y finalmente definir el instrumento que será la hoja de ruta para registrar documentalmente la visita efectuada. Debe entonces quedar claro que la visita al aula no interrumpe el proceso, ni participa ni interfiere en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, si se quiere cumplir con el objetivo propuesto, además las apreciaciones subjetivas deben quedar al margen para no contaminar el proceso, pero eso no quiere decir que se pueda efectuar anotaciones y mantener una retroalimentación fuera de la clase, en otros espacios dispuestos para eso.

Comunicación efectiva

La base de todo el aprendizaje es la teoría de la información y la comunicación, si el docente no es un comunicador se cortará el vínculo y no se posibilitará la creación y construcción de un aprendizaje válido, de cómo el docente se comunique dependerá la adecuada fluidez en todo el proceso, debe nacer de la experiencia, la vinculación docente estudiante, sino además docente estudiantes y entorno social.

Mediador

La formación como mediador entre el conocimiento y el estudiante es un rol asignado en las últimas décadas a los docentes, la mediación significa en el ámbito docente canalizar de forma correcta el conocimiento por el sendero del entendimiento del estudiante, la experiencia señala que un buen mediador hace que lo complicado y aparentemente complejo se vuelva sencillo y explicable.

Diálogo Horizontal

La comunicación horizontal es aquella que se establece entre personas del mismo nivel jerárquico, es decir, fluye lateralmente, es de mucha ayuda ya que se generan ambientes

de confianza que motivan la convivencia en el aula lo que facilita el proceso de aprendizaje.

Competencias docentes

Definición

Las competencias docentes es un conjunto de conocimientos, procesos, habilidades y actitudes que requieren los profesores, para solucionar de forma satisfactoria situaciones a las que se enfrentan a lo largo de su profesión (Competencias del docente, 2021).

Características

Al ser la exigencia en relación con la dinámica y mejo de los procesos y procedimientos educativos es necesario contar con profesores que motiven el logro de los aprendizajes con el fin de lograr un mejor perfil de vida de quienes son sus discípulos. (Fundación UNAM, 2013).

Siguiendo a Blanco (2017), existe un conjunto de funciones que permiten la caracterización de los docentes, entre las que se pueden señalar:

Función metodológica: Al implementar un procedimiento o proceso es importante tomar en cuenta que se deben implementar las fases de control, que implica haber ejecutado el proceso o procedimiento y la evaluación de los resultados o logros, esto en el marco del proceso enseñanza-aprendizaje; favoreciendo el ejercicio educativo.

Función investigativa: Al tomar en cuenta el contexto en el que se desarrolla el proceso enseñanza aprendizaje, es necesario identificar las acciones de análisis crítico que se debe llevar a efecto alrededor de la problemática y poder deconstruir el constructo teórico del ejercicio educativo.

Función orientadora: La orientación dirigida hacia los docentes implica que se debe cumplir las actividades que logran los resultados esperados, pero en la consideración de que es necesario que el docente se conozca, lo que ayudará a su desarrollo personal y profesional y esto redundará en una formación holística del ser humano.

Competencias funcionales

Gestión académica

En los tiempos que recurren el ámbito de la administración educativa y académica es preeminente en las instituciones del área, esto conlleva a que las competencias y desempeños docentes deben guiarse hacia el cumplimiento de los fines educativos organizacionales, en el marco de la educación superior, en cambio; es importante tomar muy en cuenta los términos de eficacia por un lado y por otro el de eficiencia (Salinas, 2018). Los niveles de mejora que se alcanzan en las instituciones educativas responden a la propuesta de los indicadores y estándares, con el fin de un adecuado acompañamiento con fines de mejora continua, esto es criterio de calidad, que deben ser parte intrínseca del ejercicio y gestión docente, al final del proceso, los resultados miden lo que los estudiantes alcancen, pero no es suficiente que aprendan, es necesario que puedan aplicar los conocimientos en diversas y variadas situaciones.

Pedagogía y Didáctica

Se puede decir que las competencias didácticas de la pedagógicas son fundamentales en los procesos de transformación de la información en conocimientos de los docentes universitarios, la docencia con calidad y el profesor son elementos fundamentales en todo el proceso de la construcción del conocimiento, es decir que estas competencias permiten a los docentes y estudiantes actuar con responsabilidad y autonomía

Al momento de abordar la Pedagogía y la Didáctica, se debe puntualizar por un lado que en el ámbito de la Pedagogía se debe hoy priorizar la enseñanza y aprendizaje de calidad, en todos los niveles educativos, se debe procurar que se oriente y guíe a las personas en el logro de una formación íntegra; por otro lado, la Didáctica desde su concepción de metodología marca el camino a seguir para instrumentar de forma adecuada los recursos y materiales diseños, con ese propósito (Salinas, 2018). Se puede señalar que, en todos los niveles educativos desde el inicial hasta el superior, es indispensable conocer los principios, técnicas y metodologías, provenientes de la pedagogía y la didáctica, la gestión académica debe contemplar lo antes señalado y rescatar lo relevante y aplicable del método tradicional e implementar las estrategias y técnicas que hoy permitan lograr un aprendizaje significativo.

A propósito de lo señalado en el párrafo anterior, con el fin de lograr la construcción del conocimiento, es posible la construcción del conocimiento, mediante las siguientes propuestas:

Método de casos

- ABI: Estas son las siglas de aprendizaje que se sustenta en los procesos investigativos
- Abp: Siglas correspondientes al aprendizaje que se basa en el conocimiento y resolución de problemas.
- ABP: En este caso se trata del aprendizaje que permite desarrollar proyectos y lograr aprendizajes.
- AC: Siglas que significan aprendizaje del modo cooperativo.
- FC: El conocido flipped classroom.

Para lograr entonces que los estudiantes construyan sus conocimientos con la implementación de diversas estrategias, técnicas y metodologías, es posible aplicar cualquiera de las metodologías señaladas que permitirán combinar de forma adecuada una construcción motivadora y dinámica, que no sea repetitiva, sino más bien divertida y con retos y propuestas de problemas que deberán ser propuestos desde la realidad de cada contexto educativo.

Innovación

Al momento de hablar de innovación suele relacionarse en distintos y diversos contextos, como pueden ser el educacional, el relacionado con la sociedad o inclusive el económico, esto es se lo relaciona con todo el ámbito que rodea a la formación de las personas. La RAE: Real academia de la lengua, señala que por innovación se entiende a las variadas acciones, que conllevan efectos relacionados con la creatividad y cambio de características procedimientos respecto de un objeto, instrumento, método, tecnología y que al implementarlas puede que sean exitosas o no, pero estarán involucradas desde las personas hasta las organizaciones (Aguilar et al., 2019). La innovación educativa entonces lleva a una transformación de lo que se piensa alrededor de la educación, sean estas estrategias, metodologías; recordando que la creatividad, desde el aula de clase es posible.

Entonces es viable ubicar a la innovación en el contexto educativo como ejercicio transformacional que inicia de la redefinición de un pensamiento a partir de la

identificación de las problemáticas educativas en el ámbito de una situación que podría ser deseada o no además de esto al innovar están inmersas una serie de posturas teorías ideas las prácticas y las tecnologías que de una u otra manera ya se han venido utilizando es por esto que en todos los niveles educativos es importante innovar para lograr redefinir estrategias técnicas e incluir en los tiempos actuales la tecnología como parte de estas innovaciones.

Convivencia y cooperación

Liderazgo profesional. - Se ejerce cuando se tiene entre sus responsabilidades coordinar y dirigir un equipo, departamento u organización, los docentes deben contar con esta característica.

Capacidad de escucha. - es la capacidad de escuchar de parte del docente, esto requiere un manejo del grupo a nivel de estudiantes y a nivel de los docentes basado en cómo, se presta atención y estos datos e información que se recibe, se debe estar en capacidad de comprender, de tal forma de poder regresar el mensaje a la otra persona; en este sentido cuando se muestra interés por lo que sucede alrededor, es posible identificar y referenciar a quien se escucha o en otras palabras, el diálogo silencioso resulta ser fundamental para la posterior toma de decisiones.

Ética profesional. - En el ámbito de la ética profesional se debe dejar en claro que existe un marco referencial conformado por normas, la ética y valores que las personas y los profesionales de la docencia manejan, esto se reflejará en la forma en cómo se comportan y cómo actúan para lograr un ambiente armónico en lo laboral.

Liderazgo

Definición

Según Chiavenato (1993), manifiesta que al hablar de liderazgo se habla de la influencia entre las personas y que, en situaciones definidas y determinadas, se pasa a dirigir procesos y procedimientos con los parámetros de una adecuada comunicación con el fin de lograr los fines y objetivos propuestos.

Siguiendo a diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el liderazgo tiene relación directa con las funciones directivas que manejan aspectos como la gestión la conducción de un equipo de trabajo y que posibilita que emerjan cualidades en las personas que guían y ejercen un monitoreo a otras personas.

En el ámbito educativo se habla del liderazgo y convergen muchas actividades y acciones que muestran lo complejo del tema, en esta realidad cuando el líder asume su rol y responsabilidad, debe tener en cuenta los logros que se espera obtener y que tanto interna como externamente recibirá, tanto ayuda como presiones; la educación de por sí ya tiene un tinte de complejidad y que con el advenimiento del internet y de las redes, hace que todos los avances en relación con, reformas , estándares, indicadores y demás aspectos sean tomados en cuenta al momento de contextualizar el rol del líder educativo.

Características

Al líder se lo reconoce en función de varios perfiles, que conforman un conjunto de elementos:

El líder por sobre todas las cosas, es un integrante más del equipo y que al estar en la cabeza de la organización, debe compartir los paradigmas, en cuanto a cultura y significación que se manejan institucionalmente

El líder resulta importante no por su individualidad ni por sus características físicas ni algo que se le relacione, el líder es aquel que sobresale y que el grupo, lo selecciona como el más capaz, el que tiene mayor competencia de organización, el que puede tratar de mejor manera a los demás y que actúe con firmeza y a la vez con respeto y consideración.

En los equipos de trabajo no se puede hablar de la idealización en cuanto a un líder cada equipo de trabajo definirá su propio perfil de líder, pero debe tener algunas características en común, como su capacidad de organización, la vigilancia o la dirección o la motivación que pueda ejercer sobre los demás y que lo que haga o deje de hacer, se refleje el carisma que lo diferencia de los demás.

Importante tener en cuenta que la líder se le debe exigir el asumir su rol y que al haberse le denegado ese papel esté en la capacidad de demostrar que puedo hacerlo no solo frente al grupo sino frente a sí mismo.

Principios

Es posible dar de distintas propuestas teóricas y principios en el nexo que puede existir entre la enseñanza aprendizaje y los principios que un líder debe manejar Más allá de la norma debe resultar ser una perspectiva que guíe hacia el logro de los resultados que un líder pueda llevar a alcanzar a él y a su equipo de trabajo (MacBeath et al., 2019), entonces se enuncian los principios fundamentales al momento de hablar de un líder:

El líder tomar como centro de su actividad al aprendizaje, que pueda resultar de las relaciones con las otras personas y reconocerse; además comparte los dominios del ámbito de la cognición y los afectos, todo esto en el contexto social.

Alguien debe motivar al aprendizaje, el líder debe promover este aprendizaje en los ambientes adecuados para que al momento de aprender lo hagan todos y cada uno de los integrantes de la organización.

Entre las características y principios del liderazgo se puede identificar a la comunicación y como parte integrante a la conversación, aspecto que está ligado al aprendizaje y relacionado directamente con el liderazgo, debe primar el dialogo, así como la transferencia de las propuestas investigativas; para que exista un vínculo entre la investigación, el aprendizaje y el liderazgo; todo esto sobre las bases de los valores y sobre todo de sus prácticas.

- Otro principio relevante en el liderazgo es identificar los factores que promueven y que deshabilitan tanto el aprendizaje como el liderazgo mismo.
- Compartir el liderazgo, donde implique la creación de estructuras que inviten a la participación en el desarrollo de la escuela como una comunidad de aprendizaje.
- Por último, establecer una responsabilidad común por los resultados.

Pilares del Liderazgo

Dominio Pedagógico

Está relacionado con un conjunto de capacidades profesionales de los docentes que inciden favorablemente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Confianza relacional

Conocida también como el núcleo de los procesos de mejora escolar, es decir posee un carácter dinámico y se encuentra determinada por características de benevolencia, honestidad, apertura, previsibilidad y competencia.

Capacidad de resolución de problemas

Está relacionada con la capacidad de lograr la mejor solución cuando se tiene enfrente un problema o inconveniente.

Componentes

Dirigir. - Resulta fundamental para el líder docente el dirigir todas las actividades áulicas.

Motivar. - Todo líder debe motivar a su equipo para realizar cualquier actividad.

Actuar. - Es decir que no sólo quede en buenas intenciones, sino que hay que llevarlo a los hechos.

Mediar. - Ante cualquier inconveniente, el líder debe ser un mediador por excelencia.

Competencias emocionales

Liderazgo educativo

El término liderazgo educativo es fundamental, al momento de entender la educación y existen dos aristas para su análisis; por un lado, en el ámbito de las instituciones educativas se toma en cuenta cuáles son los fines, procedimientos, procesos y hasta características de la organización y por otro lado entendiendo al liderazgo educativo como objeto de estudio; se puede colegir que en efecto del liderazgo trasciende el ámbito

empresarial y llega a la formacional (Argos y Ezquerro, 2017). El liderazgo siempre posibilitará un cambio institucional, donde la gestión debe superar la simple burocracia y lograr organizaciones flexibles y que se puedan adaptar a los marcos de la sociedad, entonces podrá asegurarse el futuro, no solo de las instituciones sino de las personas, para poder enfrentar los retos del presente y del futuro. Por lo que se ha señalado, al momento de ejercer el liderazgo debe darse desde un clima autónomo, donde los establecimientos educativos, puedan proveer de todo tipo de recursos, además de generar una apropiación de las personas, para asegurar y mejorar la calidad educativa.

Siguiendo a Argos y Ezquerro (2017) es importante brindar un propósito moral, motivación para el trabajo y un incentivo, es decir un estímulo para hacer realidad sus metas personales, que promueve el desarrollo de las motivaciones y capacidades del personal, con miras a un crecimiento de la comunidad educativa completa, se concentran en el conocimiento y las habilidades, así como en la resiliencia y compromiso, estos últimos como parte de la disposición para construir la organización; por último, está la gestión de prácticas y un constante monitoreo de lo que ocurre en el aula de clase.

Liderazgo en el aula

Como lo menciona Grinberg (2017), en el marco educativo el liderazgo muestra las competencias de conceptualización, articulación, creación y estar en posibilidad de generar espacios para que haya un análisis con criterio y que se de un acompañamiento con fines de mejora en la calidad del aprendizaje; el líder entonces identifica las problemáticas generadas en la práctica pedagógica y propone los cambios y mejoras, tomando muy en cuenta la dinámica interna y externa, todo lo anterior de forma independientemente de la complicación que se tenga dentro y fuera de la comunidad educativa; el líder tiene una visión de forma individual y en equipo, muy práctica al mismo tiempo que evalúa cuáles eran son y serán los resultados de su gestión; debe tener una gran capacidad de indagación así como un enfoque metodológico investigativo, que tenga como objeto de estudio al proceso enseñanza-aprendizaje, un líder innovador al mismo tiempo que su humildad se proyecta a todos sus. compañeros de estar en la actualidad no solo se preocupándose de los aspectos materiales y financieros, sino también de tener una gran capacidad de escuchar; resiliencia a toda prueba, siempre con el respeto hacia sus compañeros estudiantes y padres de familia donde no tiene sentido el diferenciar con quien se esté tratando o su género, la edad, e inclusive aspectos de etnia

o interculturales; el líder entonces, debe contemplar todos estos aspectos para que los resultados sean positivos para su establecimiento.

Cualidades

Visionario. - Esta cualidad es muy especial para un verdadero líder, prevenir lo que se viene le convierte en un individuo con resultados certeros.

Capacidad de escucha. - Aquí es fundamental la capacidad de escuchar en los líderes docentes, su relación con muchos niños y jóvenes le obliga a tener esta capacidad para poder sacar adelante a su equipo.

Elementos

Gestión Educativa. – Uno de los elementos del liderazgo en la gestión educativa, que gira alrededor de la calidad de los proyectos que se puedan proponer dentro de una organización, es importante siempre tomar en cuenta que todo debe darse de forma autónoma pero tomando en cuenta, el marco legal, las normas y las políticas que están vigentes en los diferentes espacios geográficos; todo este conjunto enriquece los procedimientos ligados a la enseñanza y aprendizaje, siempre y cuando se observen las necesidades de la comunidad educativa y se tome en cuenta lo interno y lo externo del fenómeno educativo.

Gestión escolar. - Elemento crucial del liderazgo es la gestión escolar, que se da dentro del claustro de las instituciones dedicadas a la educación y que son procesos ordenados organizados y sistemáticos y que pretenden fortalecer a las organizaciones y por ende a todos los proyectos que esta organización promueve y propone esto termina enriqueciendo la práctica pedagógica donde las competencias de los directivos incluso de las personas dedicadas de la administración hacen y generan sinergia pero en un marco autonómico organizativo. (Cabrera, 2017)

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

Enfoque y diseño de la investigación

La metodología aplicada fue cuantitativa y cualitativa, cuantitativa por que se aplicó un instrumento de investigación, se recogieron datos y se los proceso, luego se elaboró las respectivas gráficas, fue cualitativo porque se dio una sistematización en la investigación y estuvo presente el análisis y la síntesis, así como la interpretación; lo que permitió abordar las distintas temáticas; los resultados obtenidos de las encuestas fueron objeto de análisis e interpretaciones en el marco del problema de investigación y los objetivos propuestos. La investigación fue de tipo descriptivo y aplicada, porque resolvió el problema y se identificaron las causas y efectos.

Descripción de la muestra y el contexto de la investigación

En la investigación no se trabajó con muestra, sino con toda la población, fueron un total de 36 docentes, la investigación estuvo situada en la Provincia de Pichincha en el cantón Cayambe, la institución es Fiscomisional: Unidad Educativa Mariana de Jesús. tiene un total de 36 docentes y 967 estudiantes. La ciudad de Cayambe es la capital del cantón Cayambe con una población de 107 660 habitantes.

Proceso de recolección de datos

Con el fin de definir las preguntas que se propusieron a los docentes, se elaboró la matriz de operacionalización de cada variable. La técnica elegida fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable independiente

Variable independiente Procesos de acompañamiento	Dimensiones	Indicadores	Preguntas para el instrumento
Los procesos de acompañamiento son acciones que evolucionan a partir de la supervisión en el campo educativo y es entendida como el acompañamiento horizontal y constante entre toda la comunidad educativa, en el marco de los valores institucionales. Todos los procesos de acompañamiento buscan la mejora de los desempeños que los profesores muestran en su ejercicio profesional, es importante rescatar la sistematización del acompañamiento que inicia	Componentes de los procesos de acompañamiento	Propuesta pedagógica	1. ¿Considera que existe claridad en el conocimiento de la propuesta pedagógica, así como en los instrumentos de planificación institucional?
		Gestión participativa	2. ¿Considera que en la institución la gestión y el acompañamiento a los docentes es participativa y se promueve el conocimiento mediante convenios y espacios de discusión

<p>desde una inducción, para luego identificar los principios, características y componentes así como las necesidades institucionales de las que subyacen las necesidades de los docentes y estudiantes, siendo uno de los aspectos a rescatarse la evaluación docente que es una de las herramientas a considerar, pero no desde la óptica vertical sino más bien correctiva, con una visión de mejora. Un aspecto importante es el generar el trabajo en equipo y la sinergia institucional (Espinoza et al., 2017).</p>	<p>Características de los procesos de acompañamiento</p>	<p>Efectiva</p>	<p>3. ¿Desde el análisis del acompañamiento al docente, considera que es efectiva la gestión y que responde a las necesidades para resolver los problemas del ejercicio docente?</p>
		<p>Cooperativa</p>	<p>4. ¿Considera que es adecuado el trabajo cooperativo y que se promueve el involucramiento de los docentes?</p>
	<p>Principios de los procesos de acompañamiento</p>	<p>Humanista</p>	<p>5. ¿Considera que es suficiente el acompañamiento pedagógico y existe una visión humana por parte del docente, con competencias, capacidades y actitudes por desarrollar, para mejorar su desempeño?</p>

		Integrador	6. ¿Considera que existe observación, análisis y retroalimentación en todas las dimensiones del quehacer docente y se da en un entorno integrado y contextualizado?
--	--	------------	---

Elaborador por: La investigadora
Fuente: Marco teórico

Tabla 3 Matriz de operacionalización de la variable dependiente

Variable independiente: liderazgo docente	Dimensiones	Indicadores	Preguntas para el instrumento
<p>El liderazgo es parte de la categoría humana de la influencia sobre los demás, es importante tomar en cuenta la responsabilidad del líder y la trascendencia que tiene el docente en otros profesionales además de sobre sus estudiantes. En el campo del liderazgo hay que tomar en cuenta algunas cualidades, características y elementos como la responsabilidad en ejercer de forma eficaz el poder, así como la comprensión de los que motiva a las personas, cuando se encuentran en los diversos estados posibles de la realidad humana; es importante tomar en cuenta el grado de inspiración de aspectos como respeto, también es importante el tipo de ambiente que genera el líder, donde tiene claro el interés de su grupo para mirar las metas con una misma intención sustentada en un trabajo en equipo.</p> <p>En el marco educativo el líder impacta a través de</p>	Características del liderazgo docente	Prototipo	7. ¿Considera que el prototipo de líder es el real, existe organización, vigilancia y dirección, así como motivación; además de carisma para el liderazgo?
		Pertenencia	8. ¿Considera que existe pertenencia institucional, y esto permite encabezar un grupo, además se comparte los patrones culturales y los significados de la institución?
	Principios del liderazgo docente	Centrarse en el aprendizaje	9. ¿Considera que las actividades centradas en el liderazgo y en el aprendizaje, provocan la generación de procesos

<p>una adecuada gestión, marcada por su estilo; de entre las clasificaciones se puede rescatar el liderazgo transaccional que es factible de aplicarlo en la educación y el liderazgo transformacional, que también es posible instrumentarlo en el ámbito educacional (Herrera, 2019).</p>			<p>cognitivos, emocionales y sociales?</p>
		<p>Promover el diálogo</p>	<p>10. ¿Considera que se promueve el diálogo y se fomenta el vínculo entre el aprendizaje y el liderazgo; además de existir coherencia entre lo que se practica y se promueve?</p>
	<p>Cualidades del liderazgo docente</p>	<p>Capacidad de escucha</p>	<p>11. ¿Considera que los líderes escuchan a otros docentes, estudiantes y padre de familia, lo que permite poner adelante a su grupo y conseguir las metas propuestas?</p>

		Visionario	12. ¿Considera que los líderes visionan las acciones y resultados de su liderazgo, haciendo que haya certeza en su gestión?
--	--	------------	---

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Marco teórico

En la matriz de operacionalización se observan las variables: procesos de acompañamiento y liderazgo docente, también se identificaron las dimensiones y los indicadores, de donde se obtuvieron los ítems de operacionalización para estructurar la encuesta y su cuestionario:

La metodología implementada fue el taller, donde se aplicó una evaluación diagnóstica sobre las variables de estudio, se desarrolló de forma virtual a través de un aula virtual en Canvas y luego se aplicó una evaluación de salida con el fin de analizar los resultados de la implementación de la propuesta y evaluar sus resultados.

Validez y confiabilidad

Al haberse implementado la metodología del taller y aplicarse la evaluación diagnóstica para determinar la validez del instrumento se recurrió a una prueba piloto que permitió ajustar las preguntas, así como existió el aporte de dos profesionales con grado de maestría, en conocimientos de gestión educativa y liderazgo. Las sugerencias de los dos expertos fueron incorporadas al instrumento de recolección de datos.

La confiabilidad fue determinada aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach mediante el programa SPSS, el resultado se muestra en la siguiente tabla

Tabla 4 *Coefficiente de confiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,946	13

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a los docentes

El resultado del alfa de Cronbach fue de 0,946 que permitió afirmar que la consistencia interna del instrumento es fuerte y que los resultados obtenidos son confiables y consistentes.

A partir del planteamiento de los objetivos y la identificación de la problemática del trabajo de investigación, se propuso aplicar la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, estructurada en base a la matriz de operacionalización de las variables.

Análisis de resultados

Cuestionario aplicado a los docentes

1. ¿Considera que existe claridad en el conocimiento de la propuesta pedagógica, así como en los instrumentos de planificación institucional?

Tabla 5 Propuesta pedagógica e instrumentos de planificación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	11%
De acuerdo	1	3%
Indiferente	3	8%
En desacuerdo	9	25%
Muy en desacuerdo	19	53%
Total	36	100%

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

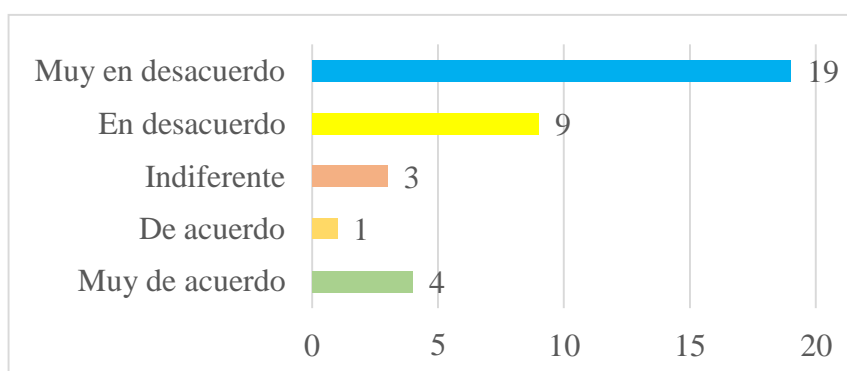


Gráfico 1 Propuesta pedagógica e instrumentos de planificación

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

Interpretación

En relación con los resultados obtenidos en la pregunta número 1 , se puede describir que el 3% de los encuestados están de acuerdo sobre la propuesta pedagógica e instrumentos de planificación, el 8% es Indiferente, el 11 % está muy de acuerdo, el 25% en desacuerdo y el 53% se muestra estar muy en desacuerdo en la claridad de la propuesta pedagógica e instrumentos de planificación, resultados que dan mayor relevancia a la necesidad de una socialización para conocer estos procesos, y haya un efectiva la práctica docente.

2. ¿Considera que en la institución la gestión y el acompañamiento a los docentes es participativa, se promueve el conocimiento mediante convenios y espacios de discusión?

Tabla 6 *Gestión y acompañamiento participativo ante convenios y espacios de discusión*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	8%
De acuerdo	4	11%
Indiferente	2	6%
En desacuerdo	10	28%
Muy en desacuerdo	17	47%
Total	36	100%

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

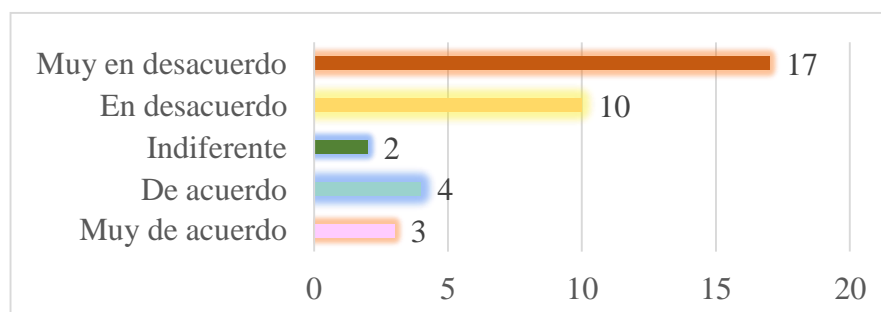


Gráfico 2 *Gestión y acompañamiento participativo ante convenios y espacios de discusión.*

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

Interpretación

Los resultados obtenidos en la pregunta 2 se puede interpretar que el 6% muestra estar indiferente con la institución en la gestión y el acompañamiento, el 8% consideran los docentes estar muy de acuerdo conocer convenios y experimentan espacios de discusión , un 11% de maestros están de acuerdo que se genere el acompañamiento y este sea participativo, en un 28% del grupo de docentes se muestran estar en desacuerdo, y un 47% de colaboradores manifiestan estar en muy en desacuerdo con la gestión y el acompañamiento, por lo que, es necesario según el alto porcentaje se debe generar vínculos con otras instituciones o capacitadores que promuevan a la innovación de la gestión y el acompañamiento.

3. ¿Desde el análisis del acompañamiento al docente, considera que es efectiva la gestión y que responde a las necesidades para resolver los problemas del ejercicio docente?

Tabla 7 *Gestión en el acompañamiento docente*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	8%
De acuerdo	5	14%
Indiferente	2	6%
En desacuerdo	7	19%
Muy en desacuerdo	19	53%
Total	36	100%

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

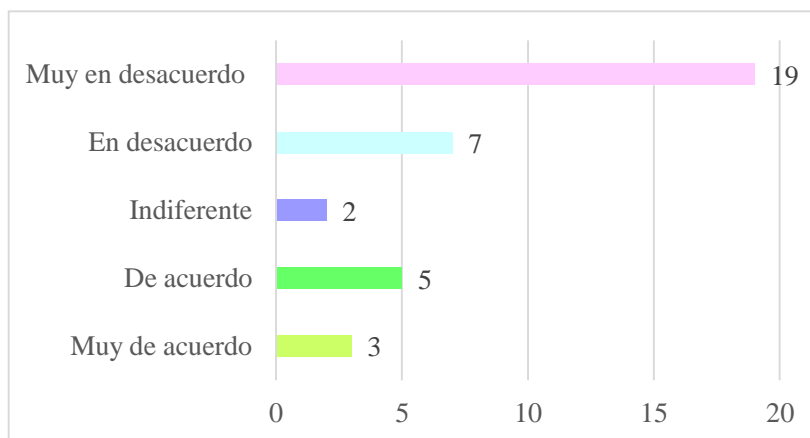


Gráfico 3 Gestión y necesidades docentes

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

Interpretación

De la información obtenida el 6% es indiferente al análisis del acompañamiento, un 8% de colaboradores indican estar muy de acuerdo, un 14% se manifiestan estar de acuerdo que los procesos responden a la necesidad de su desempeño docente, mientras que un 19% indican estar en desacuerdo la efectividad en la gestión, y un 53% de docentes describen estar muy en desacuerdo con la efectividad institucional para responder a necesidades, en base a estos resultados es muy importante partir de la problemática y necesidades que manifiestan los docentes para un acompañamiento en los procesos y la resolución de los problemas del ejercicio docente.

4. ¿Considera que es suficiente el acompañamiento pedagógico y existe una visión humana por parte del docente, con competencias, capacidades y actitudes por desarrollar, para mejorar su desempeño?

Tabla 8 *Acompañamiento Docente Humanista*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	11%
De acuerdo	5	14%
Indiferente	2	6%
En desacuerdo	14	39%
Muy en desacuerdo	11	31%
Total	36	100%

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

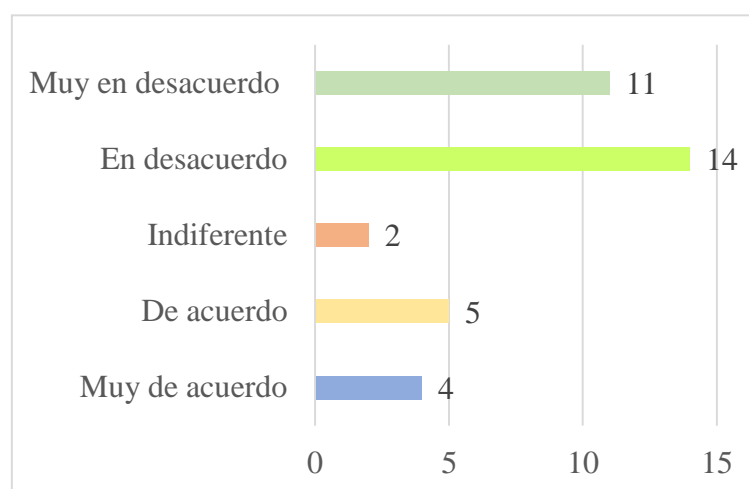


Gráfico 4 *Acompañamiento Docente Humanista*

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

Interpretación

En relación con los resultados obtenidos un 6% de docentes es indiferente al acompañamiento pedagógico con una visión humana, el 14% indican estar de acuerdo con el reconocimiento humano competencias, capacidades y actitudes por desarrollar, el 31% se muestra muy en desacuerdo ser reconocidos de sus competencias para mejorar su desempeño, mientras que el 39 % indican estar en desacuerdo en el conocimiento y en la valoración de sus actitudes y aptitudes por lo que es necesario una motivación, y hacer un replanteamiento de procesos de acompañamiento para fortalecer el liderazgo.

5. ¿Considera que el prototipo de líder es el real, existe organización, vigilancia y dirección, así como motivación; además de carisma para el liderazgo?

Tabla 9 Prototipo de liderazgo docente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	5	14%
De acuerdo	1	3%
Indiferente	5	14%
En desacuerdo	4	11%
Muy en desacuerdo	21	58%
Total	36	100%

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

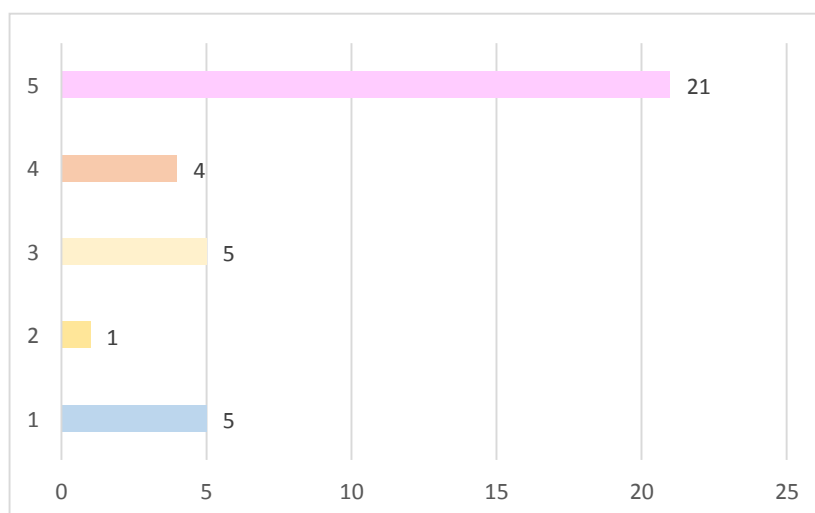


Gráfico 5 Prototipo de liderazgo docente

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

Interpretación

Los resultados resaltan como un 3% consideran al liderazgo como un prototipo real, un 11% de docentes indican estar en desacuerdo en considerar que existen resonancia y dirección para generar un liderazgo real, en un 14% manifiestan estar muy de acuerdo e indiferente con lo anteriormente referido, y un 58% de

colaboradores se muestran estar muy en desacuerdo con el desarrollo de liderazgo motivación y carisma desde la práctica docente.

6. ¿Considera que existe pertenencia institucional, y esto permite encabezar un grupo, además se comparte los patrones culturales y los significados de la institución?

Tabla 10 Pertenencia institucional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	8%
De acuerdo	5	14%
Indiferente	3	8%
En desacuerdo	13	36%
Muy en desacuerdo	12	33%
Total	36	100%

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

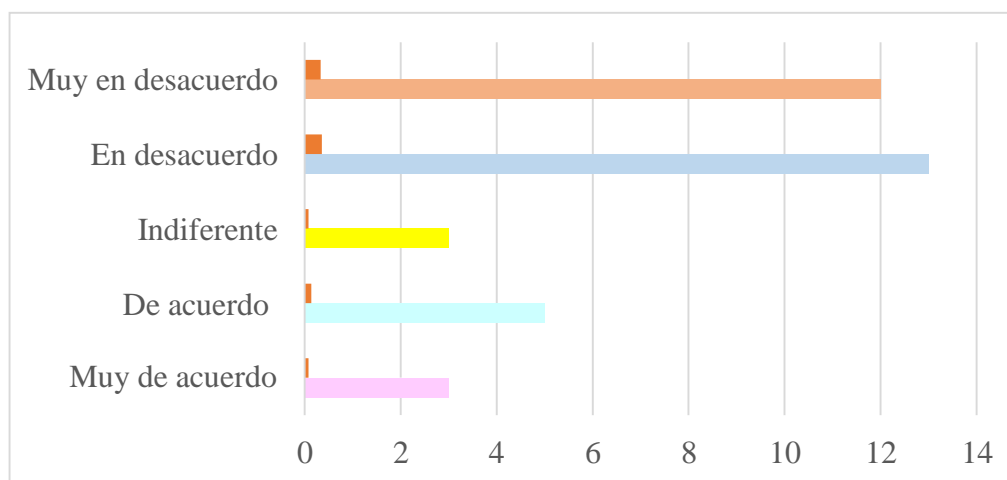


Gráfico 6 Pertenencia institucional

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

Interpretación

En relación con los resultados obtenidos se determinó que el 8% se encuentran muy de acuerdo, y otra población del 8% muy indiferente con la existencia de la pertenencia institucional, mientras que un 14% indica estar de acuerdo compartir

patrones culturales y los significados de la institución para tener mayor relevancia en el sentido de la pertenencia, un 33% de los docentes manifiestan estar muy en desacuerdo en acciones que se identifiquen con la pertenencia institucional en todos sus ámbitos, por otro lado el 36% indican estar en desacuerdo con la identificación a la institución, por lo cual, es necesario hacer la instrucción de procesos bien definidos de acompañamiento para que el docente desde la inducción conozca la misión, visión, filosofía institucional entre otros.

7. ¿Considera que las actividades centradas en el liderazgo y en el aprendizaje, provocan la generación de procesos cognitivos, emocionales y sociales?

Tabla 11 Liderazgo docente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	5	14%
De acuerdo	2	6%
Indiferente	3	8%
En desacuerdo	8	22%
Muy en desacuerdo	18	50%
Total	36	100%

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

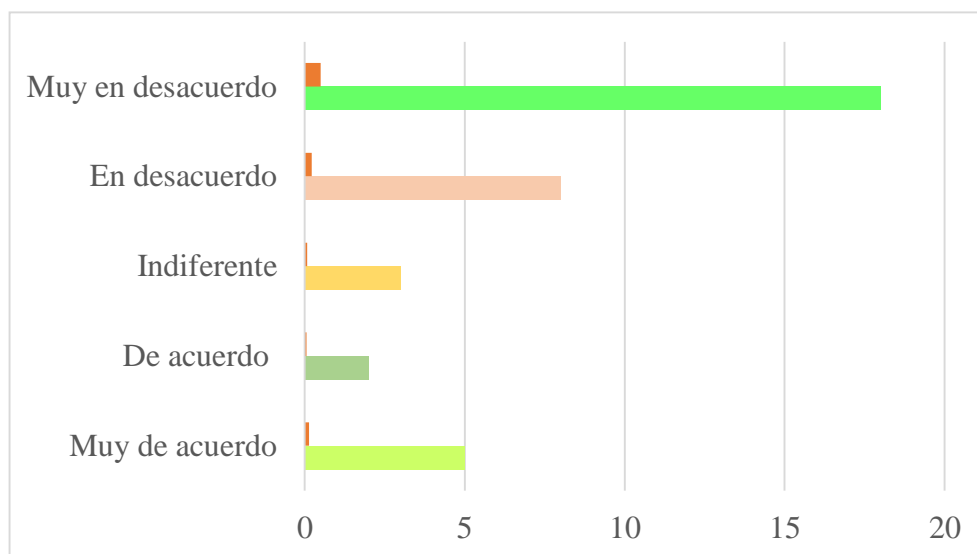


Gráfico 7 Liderazgo docente

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que el 6% de docentes manifiestan estar de acuerdo con las actividades que se les asignan, generan el liderazgo y garantizan los aprendizajes, por otra parte hay un 8% en el que indican ser indiferentes al desarrollar sus actividades por cumplir una currículo, mientras que, un 14% están muy de acuerdo que su práctica docente está centrado en el liderazgo que generen procesos cognitivos, emocionales y sociales, un 22% están en desacuerdo se definan actividades que estén centradas en el liderazgo, y en los procesos de enseñanza, y el 50% de colaboradores indican estar muy en desacuerdo, es importante centrar la gestión institucional en actividades que motiven el liderazgo docente, a través de una guía de formación que muestre principios características y componentes del liderazgo con un seguimiento continuo.

8. ¿Considera que se promueve el diálogo y se fomenta el vínculo entre el aprendizaje y el liderazgo; además de existir coherencia entre lo que se practica y se promueve?

Tabla 12 *Liderazgo y aprendizaje*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	11%
De acuerdo	4	11%
Indiferente	3	8%
En desacuerdo	13	36%
Muy en desacuerdo	12	33%
Total	36	100%

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

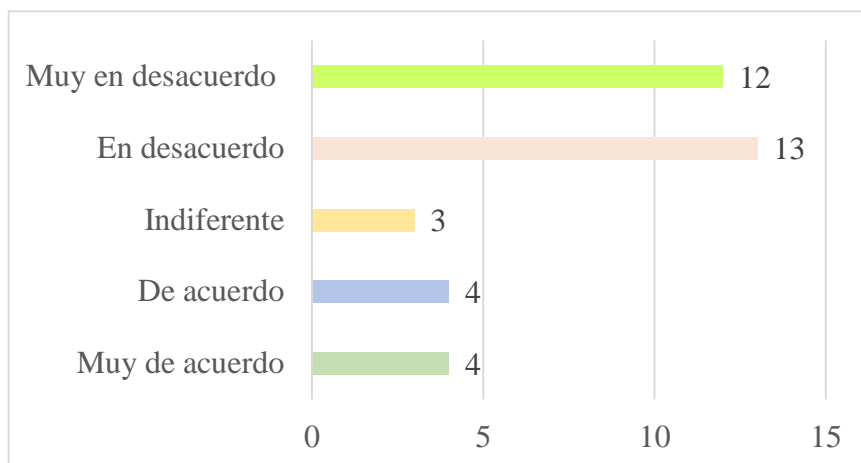


Gráfico 8 Liderazgo y aprendizaje

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Interpretación

Según los resultados obtenidos se encuentra que un 8% indica estar indiferente en la promoción del diálogo y la vinculación del liderazgo y el aprendizaje, mientras que el 11% de docentes indican estar de acuerdo en la coherencia entre lo que se practica y se promueve, y un 11% de maestros indican estar muy de acuerdo que hay espacios de diálogo y un vínculo entre el aprendizaje y el liderazgo, por otro lado, manifiestan un 33% de colaboradores indican estar muy en desacuerdo entre el liderazgo y el aprendizaje, y un 36% indican estar en desacuerdo que se promueva el diálogo, y la práctica docente genere el liderazgo, por lo que estos resultados requieren que la institución haga un replanteamiento la formación del talento humano en los recursos y fortalezas de cada estudiante para que la práctica docente se genere competencias y talentos.

9. ¿Considera que es necesaria una propuesta que aborde la problemática del insuficiente proceso de acompañamiento para mejorar el liderazgo docente?

Tabla 13 Acompañamiento docente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	2	6%
De acuerdo	2	6%
Indiferente	5	14%
En desacuerdo	6	17%
Muy en desacuerdo	21	58%
Total	36	100%

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

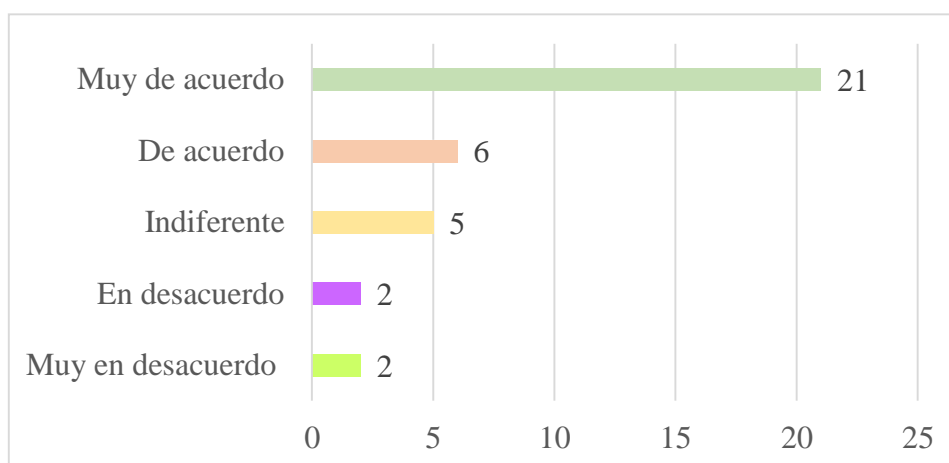


Gráfico 9 Acompañamiento docente

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Interpretación

En referencia a los resultados obtenidos se determinó que el 6% de docentes están muy de acuerdo que es necesaria una propuesta para crear procesos de acompañamiento y mejorarlos, un 6% que describe estar de acuerdo que se haga el replanteamiento sobre el acompañamiento en el liderazgo, por otra parte un 14% se muestra indiferente a la necesidad de la propuesta, un 17% indican estar en desacuerdo que con la propuesta haya mejoras del liderazgo docente, y un 58% están en desacuerdo que sea necesaria una propuesta que aborde la problemática del insuficiente proceso de acompañamiento para mejorar el liderazgo docente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En respuesta al objetivo general de analizar los procesos de acompañamiento en el liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional “Mariana de Jesús” cantón Cayambe y con base en los resultados obtenidos de las encuestas y el sustento desarrollado en el marco teórico en relación con el tema de la tesis.

Se concluye que se logró un análisis de los procesos de acompañamiento existentes en la Institución, así como la situación actual del liderazgo docente en la Unidad Educativa.

En base al análisis del objetivo de identificar las características y componentes de los procesos de acompañamiento en la Unidad Educativa y en relación con el marco teórico además de realizar la verificación del cuestionario con las preguntas pertinentes se concluye que.

Se identificaron las características como son: filosófica, cooperativa, creadora científica y efectiva, los componente de los procesos, propuesta pedagógica, acompañamiento pedagógico a los docentes y gestión participativa local; además de verificar la necesidad de dar a conocer a los docentes lo señalado, mediante una propuesta que permita resolver el problema de estudio.

El objetivo de determinar los principios y las características del liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús cantón Cayambe se cumplió al desarrollarse la investigación documental y bibliográfica, además y sobre todo al conocer los resultados de las preguntas respecto del tema en cuestión, lo que permite sustentar la pertinencia de la propuesta del presente trabajo de investigación.

El objetivo de proponer una alternativa de solución al problema de la mejora de los procesos de acompañamiento en el liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional “Mariana de Jesús” cantón Cayambe, se logró al implementar una guía de formación integrada en un aula de enseñanza aprendizaje virtual y con la

utilización de herramientas multimediales e hipertextuales, en el contexto de la realidad de la pandemia.

Recomendaciones

Una vez analizado los procesos de acompañamiento existentes en la Institución, así como la situación actual del liderazgo se propone replicar el taller virtual de la implementación de la guía de formación, utilizando herramientas virtuales para mejorar los procesos de acompañamiento y el liderazgo del docente en las distintas Unidades Educativas de la congregación.

De igual manera se sugiere desarrollar un curso taller de canvas con su guía respectiva, para complementar la formación en los procesos de acompañamiento y liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús cantón Cayambe, para optimizar la efectividad en el desempeño docente.

Por último, se recomienda aplicar la metodología de diseño instruccional ADDIE en la implementación de las clases mediante la plataforma virtual CANVAS, ya que, mediante esta herramienta, podrán obtener excelentes resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

Título

Guía de formación de Acompañamiento en el Liderazgo Docente en la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús.

Datos informativos

Nombre de la Institución: Unidad Educativa Fiscomisional Mariana De Jesús

Ubicación: Cayambe

Provincia: Pichincha

Los beneficiarios: Docentes y estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana De Jesús

Objetivos

Objetivo General

Proponer un taller virtual mediante la implementación de una guía de formación, utilizando herramientas virtuales para mejorar los procesos de acompañamiento y el Liderazgo del docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús cantón Cayambe.

Objetivos específicos

Desarrollar una guía de formación de procesos de acompañamiento y liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús cantón Cayambe, para optimizar la efectividad en el desempeño docente.

Aplicar las herramientas de la Web 2.0 en el contexto de la metodología de diseño instruccional ADDIE para la implementación de la propuesta de taller virtual mediante la plataforma Canvas.

Estructura de la propuesta

El taller será desarrollado empleando la plataforma virtual CANVAS, plataforma que posee las diferentes herramientas para agilizar y optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje; ya que permite cierta facilidad de carga y descarga de contenidos académicos tanto a los docentes como a estudiantes. Al respecto Sánchez (2020), manifiesta que Canvas es una herramienta innovadora que permite a los estudiantes implementar infografías, presentaciones, proyectos, fichas, afiches, etc., facilitando el proceso de enseñanza.

El contenido de la guía de formación se elaboró aplicando las siguientes fases: Análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación; ya que estas fases permitirán que el docente pueda impartir sus habilidades, destrezas y aptitudes de

liderazgo en los escenarios áulicos de la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús cantón Cayambe, con la finalidad de atraer la atención de los estudiantes, mismo que se utilizará distintos materiales de aprendizajes como son imágenes, mapas mentales, evaluación final, entre otros; para ello se emplea completamente la herramienta CANVAS, la que permitirá captar el interés de los mencionados estudiantes. Donde se aplicará ciertas actividades propuestas para que vayan fortaleciendo su conocimiento mientras avanzan con el estudio de la guía de formación. A continuación, se describen detalladamente las etapas del diseño de la guía de formación de Acompañamiento en el Liderazgo Docente en la Unidad Educativa Fiscomisional “Mariana De Jesús”.

Diseño Instruccional Addie

Definición

El Diseño Instruccional (D.I) según Astudillo (2017), se establece como un procedimiento orientado a la creación de experiencias en la construcción de una estrategia que permita adquirir determinadas habilidades, destrezas o conocimientos de manera sencilla, a través de un proceso sistemático, en otras palabras, es una disciplina para la construcción minuciosa de una planificación para el análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación.

Para Gonzáles (2017) el D.I se encarga de la planificación, organización, preparación y creación de los recursos y contenidos que serán acoplados a un ambiente determinado, en base a los distintos ritmos y estilos de aprendizaje, para que se genere un aprendizaje significativo que responda a las necesidades particulares que no se pueden abordar de manera ordinaria. De ahí que está orientado a determinar mediante una serie de etapas de metodologías, recursos y contenido los cuales son los ideales para promover cambios significativos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Existe una gran variedad de modelos de Diseño Instruccional, entre los más relevantes el de análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación (ADDIE), que de acuerdo a Velarde et al. (2017) es un modelo interactivo que posee las etapas

indispensables de un D.I. bien logrado, es así que las mismas se interrelacionan y permiten regresar a cualquiera de ellas a fin de conseguir que se cumplan con los objetivos de aprendizaje propuestos.

De acuerdo a Erazo et al. (2017) el modelo ADDIE permite generar procesos de planificación de contenidos académicos, que se acoplan de forma oportuna a las diferentes plataformas tecnológicas que permiten realizar una adecuada gestión de todo el proceso de instrucción. El modelo permite que, en cada una de sus etapas, se determine oportunamente posibles errores que impidan cumplir con los objetivos de aprendizaje trazados, de ahí que es el más utilizado para planificar e implementar procesos de aprendizaje mediados en entornos digitales, lo que le otorga un nivel de confianza alto para ser aplicado en diferentes contextos.

Características

Para Sanz (2019) el modelo ADDIE se caracteriza por tener una perspectiva centrada en el estudiante, dejando de lado el punto de vista tradicional enfocado en el docente como el todólogo del conocimiento, de esta forma se promueve que el aprendizaje eficaz se concrete desde la generación de una experiencia significativa del estudiante. Otra de las características fundamentales del diseño ADDIE es el pragmatismo con el cual desarrolla un proceso de intervención, fundamentado desde la concepción de la teoría y metodología del aprendizaje con la finalidad de obtener una formación exitosa; para ello, sus etapas permiten ofrecer contenidos dinámicos, procesos de retroalimentación oportunos, evaluación permanente, seguimiento y lo más relevante, pedagogías innovadoras que estimulan el interés del estudiante por aprender en entornos no formales mediados por la tecnología (Saza et al., 2019).

La interactividad caracteriza al modelo ADDIE, al no ser un diseño lineal otorga la posibilidad de realizar cambios o mejoras en cualquier etapa del proceso, debido a que la evaluación formativa permanente está presente en cada fase; lo cual permite incorporar o sustituir recursos tecnológicos, contenido, o estrategias didácticas, a fin de dinamizar, en caso de ser necesario.

La dinámica a la que obedece el modelo ADDIE implica analizar las condiciones del espacio de aprendizaje, al que se lo puede definir como un escenario sistematizado e intencional, que en la actualidad, considera lo complejo de crear procesos de aprendizajes mediados por la tecnología, ya sea dirigido a los entornos formales y ordinarios de aprendizaje o los entornos virtuales de aprendizaje (EVA), en dónde según López (2020) se consideran factores como: el contenido, herramientas tecnológicas, contexto, estudiantes, docentes, todos interactuando mientras consolidan la consecución de un objetivo en común. De ahí que considerar la participación del estudiante implica observar desde la perspectiva que es un ser cuyo desarrollo social, emocional y físico están en estrecha relación con su motivación, estilo de aprendizaje e inteligencia, de igual manera, comprender al docente desde la complejidad de su labor, implica develar la función de gestor para vincular los mejores contenidos al aprendizaje de los estudiantes.

Por último, el diseño ADDIE permite organizar actividades orientadas a desarrollar el aprendizaje autónomo del estudiante, de acuerdo a (Morales et al. 2019) se puede lograr con la mediación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), para ello se aplican cinco fases de desarrollo del modelo.

Análisis

Esta etapa es el punto de partida el mismo que permite realizar un análisis de los docentes, estudiantes, de los contenidos y del contexto, para determinar las necesidades y las causas que inciden en el proceso de enseñanza – aprendizaje; para así poder establecer posibles alternativas de solución. El producto que se genera es un informe donde se recoge la información requerida.

La guía de formación de Acompañamiento en el Liderazgo Docente, está dirigido a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana De Jesús que son un total de 36 pedagogos, para así establecer los vínculos entre los objetivos de aprendizaje y los conceptos del mundo real desde el entorno de trabajo para garantizar el proceso enseñanza-aprendizaje, a fin de que los estudiantes retengan una cantidad máxima de información con calidad.

Según los resultados de las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana De Jesús, se ha determinado que los profesores no tienen un claro conocimiento sobre el Liderazgo Docente, debido a que los mismos no poseen lineamientos y una guía de formación específica de Acompañamiento en el Liderazgo Docente.

Por lo que se hace necesario implementar la Guía de Formación de Acompañamiento en el Liderazgo Docente en la formación, donde constarán los temas necesarios para que los docentes puedan impartir sus destrezas, habilidades y conocimientos a los estudiantes, para que de esta manera puedan solventar y atender la necesidad de los alumnos y obtengan un preciso y adecuado aprendizaje sobre el liderazgo y posteriormente poder desenvolverse de mejor manera.

Diseño

Es la etapa donde se plantean los objetivos de aprendizaje para el curso, así mismo se establece el tipo de contenidos educativos que se van a utilizar para fomentar el aprendizaje en el aula.

Dentro de esta etapa se propone el diseño y aplicación de una Guía de formación de Acompañamiento en el Liderazgo Docente. Dónde el objetivo es planificar y especificar los objetivos del curso, cada tema dentro del mismo que se revisará, qué medios y recursos se utilizarán y finalmente, cómo se evaluarán a los estudiantes y la efectividad del curso en sí. Esencialmente, esto es lo más importante del desarrollo del curso, donde el contenido se distribuye de manera detallada.

Cronograma de actividades
Unidad educativa Mariana de Jesús

Tabla 14 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	Del 04 al 07 de octubre del 2021			
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves
	04	05	06	07
1. Inicio del Taller				
2. Evaluación inicial				
3. Tema 1: Proceso de Acompañamiento				
4. Tema 2: Liderazgo Educativo				
5. Evaluación final				

Taller Procesos de acompañamiento en el liderazgo docente
Unidad educativa fiscomisional Mariana de Jesús

Tabla 15 Taller. Proceso de Acompañamiento en el Liderazgo Docente

TALLER	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADOR DE LOGRO
Procesos de Acompañamiento.	Analizar el proceso de acompañamiento	*Evaluación diagnóstica *Presentación *Video motivacional	*Computadora *Micrófono *Internet *Aula Virtual	Analiza el proceso de acompañamiento
Principios de Los Procesos de Acompañamiento	Identificar los principios de los procesos de acompañamiento	*Análisis de texto *Foro *Conclusiones	*Material Virtual *Pizarra *Marcadores	Identifica los principios de los procesos de acompañamiento

Liderazgo Educativo	Caracterizar el Liderazgo Educativo	*Evaluación sumativa *Encuesta de salida	*Videos	Caracteriza el Liderazgo Educativo
Competencias Emocionales Del Líder.	Diferenciar las competencias emocionales del Líder educativo			Diferencia las competencias emocionales del Líder educativo

Guía de formación de procesos de acompañamiento en el liderazgo docente

Presentación

La presente **guía de formación de procesos de acompañamiento en el liderazgo docente**, tiene por objetivo la mejora en los procesos por y para un liderazgo docente proactivo y en el marco de la convivencia armoniosa propia de la filosofía institucional.

La capacitación y actualización al docente es una de las metas institucionales, al generar competencias de acompañamiento y liderazgo en el docente, toda la Institución se beneficiará, así como la comunidad educativa, será una fuente de consulta para identificar los temas más relevantes, hacia el logro de una comunidad que busque en conjunto el avance y logros propuestos.

Unidad 1

Procesos de acompañamiento

Para liderar a la gente, camina tras ellos (Lao Tzu)

Ilustración 1 Características del Liderazgo educativo



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Taller de implementación de la propuesta

Definición

El acompañamiento es un plan de supervisión pedagógica donde se brinda asesoría profesional guiando la optimización de calidad de aprendizaje y del mejor funcionamiento profesional (Urbina et al., 2017).

El acompañamiento pedagógico es un plan de formación continua para el profesor, donde se implementa participación, micro talleres, y acompañantes pedagógicos que ofrecen asesoría y monitoreo a los acompañantes en la utilización de la táctica a través de reuniones de trabajo (Lima 2014)

Según Burton (1965) citado por Briceño Caldera en el dossier de la asignatura de supervisión y asesoría pedagógica, afirma que la revisión se caracteriza por tener una base filosófica, además ser cooperativa, creadora, científica y efectiva.

Filosófica: Estudia y conoce el grupo social, trata de entender las necesidades, propósitos e ideales y pretende que la educación cumpla los objetivos que se propone la comunidad local y nacional.

Cooperativa: En ella se incluyen a todas las personas involucradas en el desarrollo educativo, los que integran la supervisión deben trabajar cooperativamente puesto que hay dificultades que enfrentar y los objetivos que persiguen son generales, por tal razón deben coordinar sus esfuerzos para el desarrollo de planes y programas.

Creadora: Impulsadora de la independencia en la toma de decisiones por parte del profesor, el ser humano es un cúmulo de competencias por desarrollar, creatividad e innovación que siempre van ligadas al ingenio y propuestas válidas e interesantes.

Científica: Toma su nombre en relación con la ciencia, y donde la aplicación del conocido método científico se aplica en la parte medular de la educación, esto es el proceso enseñanza aprendizaje. El desarrollo escolar, la evaluación de los programas, la organización y más, se realizan en base a las técnicas, procedimientos y principios de la Pedagogía Científica, incluye también la implementación de nuevas técnicas de enseñanza.

Efectiva: Es efectiva cuando responde a las necesidades reales de la enseñanza donde si hay problemas se deberá resolver con eficiencia y eficacia del sistema educativo.

Unidad 2

Principios de los procesos de acompañamiento

La tarea del líder es llevar a la gente desde donde están hasta donde no han estado (Henry Kissinger)

Ilustración 2 Principios de los Procesos de Acompañamiento



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Taller de implementación de la propuesta

Dentro de los principios fundamentales que guían al acompañamiento son:

Para guiar el acompañamiento se debe hablar de principios, los mismo que se detallan a continuación:

Principio Humanista: Su núcleo el considerar el desarrollo de las competencias en su totalidad, considerando al ser humano por los dominios afectivo, práctico y cognitivo, logrando un acompañamiento centrado en ser humano.

Principio Integrador: En el marco del ambiente institucional toma cuenta los procesos de observación de lo que sucede alrededor, el análisis de lo que implica el hecho educativo y la retroalimentación propia de un desarrollo integral.

Principio Valorativo: El crecimiento del ser humano debe darse en base a los valores actitudes y emociones, todos deben destacarse en forma positiva.

Fundamentos

- **Desafío educativo**

Los retos que se enfrenta a la educación son varios por ellos los profesores deben estar capacitados tanto profesional como mentalmente para que esto no afecte al acompañado; acompañar no es solo una labor de los conjuntos directivos, podría ser impartida entre profesores a lo largo de la práctica en aula. Este acompañamiento debería ser orientado por una herramienta que oficie de mediador del proceso pedagógico para optimizar la calidad de aprendizaje (Mellado, 2017).

- **Desafío profesional**

Como desarrollo profesional se transforma en un plan que conlleva a una cultura de participación en un ambiente de confianza, este sistema de apoyo es una obra colectiva de un ejemplo que expresa el protagonismo del alumno por sobre el funcionamiento del instructor, por lo cual es necesario superar expectativas como la composición de la clase y el cumplimiento de labores del profesorado. (Mellado, 2017)

Elementos de los procesos de acompañamiento

Ilustración 3 Elementos de los Procesos de Acompañamiento



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Taller de implementación de la propuesta

- **Procesos de inducción**

Los docentes deben ser inducidos acerca del proceso en el que van a involucrarse, así que deben conocer todas las bondades del acompañamiento pedagógico para que sea parte activa para su mejoramiento profesional.

- **Desempeño docente**

El acompañamiento genera mejores y mayores desempeños dentro y fuera de la institución, hay que reconocer al ser humano no solo como profesional, sino como persona y sus desempeños son multi referenciales, esto es se muestra por lo que conoce, piensa, actúa y siente; el trabajo del acompañamiento para lograr resultados a largo plazo es centrar en las competencias el acompañamiento docente (Puerta, 2018). De aquí se concluye que cuando existe un adecuado acompañamiento docente, desde el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación, es posible generar procesos con bases en estructuras consolidadas para una mejora en los procedimientos de docencia.

- **Calidad de aprendizaje**

Como lo señala Puerta (2018), el acompañamiento docente debe situarse en pro del cuidado y la mejora de la calidad educativa y por lo tanto en el aprendizaje. Esto se sustenta en que la significación de los contenidos tratados permite que el estudiante trascienda desde el conocimiento hacia una aplicación en distintas situaciones de oportunidad de trasladar lo aprendido.

Observaciones áulicas

En el espacio del aula, se debe efectuar como parte del acompañamiento docente, o se concibe un acompañamiento sin una observación cercana y en el sitio del desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, cuando las actitudes, acciones y comportamientos inclusive, se reflejan en lo que aprenden los estudiantes y la forma en la que el profesor lleva su clase, es necesario el diagnóstico, la ejecución y la evaluación, dentro del marco de la planificación docente (Ramírez et al., 2017). Cabe puntualizar que al momento de desarrollar una clase se visibilizan aspectos como la planificación y la preparación del docente alrededor del tema de la clase,

la creación de recursos didácticos, la metodología que emplea para llevar la clase y compartir sus saberes con los estudiantes.

Todas las enseñanzas aprendidas de la experiencia de cómo llevar una clase, de cómo inclusive dosificar una clase en relación con las experiencias y promover una motivación al mismo tiempo que la disciplina en un grupo de trabajo; son el resultado de la experiencia y de cómo en la incertidumbre de una clase se puede inclusive improvisar, pero con el sustento de la planificación y sustento teórico (Espinoza et al., 2017). Resulta entonces evidente que al momento de la observación de una clase se juntan muchos aspectos, tan difíciles e inciertos de prever, pero que con la experiencia el docente puede sortear estos obstáculos para lograr los resultados y objetivos planificados.

Siguiendo a Ramírez (2017) y Espinoza (2017), se pueden enunciar los aspectos a seguir durante la observación áulica, que se sustenta en un diagnóstico y planificación adecuada y estructurada, en el marco de los objetivos de clase: el tipo de observación que se dará durante la visita, cuanto será el tiempo que se invertirá para la observación y finalmente definir el instrumento que será la hoja de ruta para registrar documentalmente la visita efectuada. Debe entonces quedar claro que la visita al aula no interrumpe el proceso, ni participa ni interfiere en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, si se quiere cumplir con el objetivo propuesto, además las apreciaciones subjetivas deben quedar al margen para no contaminar el proceso, pero eso no querer decir que se pueda efectuar anotaciones y mantener una retroalimentación fuera de la clase, en otros espacios dispuestos para eso.

Comunicación efectiva

La base de todo el aprendizaje es la teoría de la información y la comunicación, si el docente no es un comunicador se cortará el vínculo y no se posibilitará la creación y construcción de un aprendizaje válido, de cómo el docente se comunique dependerá la adecuada fluidez en todo el proceso, debe nacer de la experiencia, la vinculación docente estudiante, sino además docente estudiantes y entorno social.

Mediador

La formación como mediador entre el conocimiento y el estudiante es un rol asignado en las últimas décadas a los docentes, la mediación significa en el ámbito docente canalizar de forma correcta el conocimiento por el sendero del entendimiento del estudiante, la experiencia señala que un buen mediador hace que lo complicado y aparentemente complejo se vuelva sencillo y explicable.

Diálogo Horizontal

La comunicación horizontal es aquella que se establece entre personas del mismo nivel jerárquico, es decir, fluye lateralmente, es de mucha ayuda ya que se generan ambientes de confianza que motivan la convivencia en el aula lo que facilita el proceso de aprendizaje.

Unidad 3

Liderazgo educativo

Traten a los demás como ustedes quisieran ser tratados. Esta es la esencia de todo lo enseñado por la ley y los profetas (Jesucristo)

Ilustración 4 Liderazgo Educativo



Elaborado por: La investigadora
Fuente: Pinterest ®

Definición

Según Chiavenato (1993), manifiesta que al hablar de liderazgo se habla de la influencia entre las personas y que, en situaciones definidas y determinadas, se pasa a dirigir procesos y procedimientos con los parámetros de una adecuada comunicación con el fin de lograr los fines y objetivos propuestos.

Siguiendo a diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el liderazgo tiene relación directa con las funciones directivas que manejan aspectos como la gestión la conducción de un equipo de trabajo y que posibilita que emerjan cualidades en las personas que guían y ejercen un monitoreo a otras personas.

En el ámbito educativo se habla del liderazgo y convergen muchas actividades y acciones que muestran lo complejo del tema, en esta realidad cuando el líder asume su rol y responsabilidad, debe tener en cuenta los logros que se espera obtener y que tanto interna como externamente recibirá, tanto ayuda como presiones; la educación de por sí ya tiene un tinte de complejidad y que con el advenimiento del internet y de las redes, hace que todos los avances en relación con, reformas , estándares, indicadores y demás aspectos sean tomados en cuenta al momento de contextualizar el rol del líder educativo.

Características

Ilustración 5 Características del liderazgo educativo



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Taller de implementación de la propuesta

Al líder se lo reconoce en función de varios perfiles, que conforman un conjunto de elementos:

El líder por sobre todas las cosas, es un integrante más del equipo y que al estar en la cabeza de la organización, debe compartir los paradigmas, en cuanto a cultura y significación que se manejan institucionalmente

El líder resulta importante no por su individualidad ni por sus características físicas ni algo que se le relacione, el líder es aquel que sobresale y que el grupo, lo selecciona como el más capaz, el que tiene mayor competencia de organización, el que puede tratar de mejor manera a los demás y que actúe con firmeza y a la vez con respeto y consideración.

En los equipos de trabajo no se puede hablar de la idealización en cuanto a un líder cada equipo de trabajo definirá su propio perfil de líder, pero debe tener algunas características en común, como su capacidad de organización, la vigilancia o la dirección o la motivación que pueda ejercer sobre los demás y que lo que haga o deje de hacer, se refleje el carisma que lo diferencia de los demás.

Importante tener en cuenta que la líder se le debe exigir el asumir su rol y que al haberse le denegado ese papel esté en la capacidad de demostrar que puedo hacerlo no solo frente al grupo sino frente a sí mismo.

Principios

Es posible dar de distintas propuestas teóricas y principios en el nexo que puede existir entre la enseñanza aprendizaje y los principios que un líder debe manejar Más allá de la norma debe resultar ser una perspectiva que guíe hacia el logro de los resultados que un líder pueda llevar a alcanzar a él y a su equipo de trabajo (MacBeath et al., 2019). se enuncian los principios fundamentales al momento de hablar de un líder:

El líder tomar como centro de su actividad al aprendizaje, que pueda resultar de las relaciones con las otras personas y reconocerse; además comparte los dominios del ámbito de la cognición y los afectos, todo esto en el contexto social.

Alguien debe motivar al aprendizaje, el líder debe promover este aprendizaje en los ambientes adecuados para que al momento de aprender lo hagan todos y cada uno de los integrantes de la organización.

Entre las características y principios del liderazgo se puede identificar a la comunicación y como parte integrante a la conversación, aspecto que está ligado al aprendizaje y relacionado directamente con el liderazgo, debe primar el dialogo, así como la transferencia de las propuestas investigativas; para que exista un vínculo entre la investigación, el aprendizaje y el liderazgo; todo esto sobre las bases de los valores y sobre todo de sus prácticas.

- Otro principio relevante en el liderazgo es identificar los factores que promueven y que deshabilitan tanto el aprendizaje como el liderazgo mismo.
- Compartir el liderazgo, donde implique la creación de estructuras que inviten a la participación en el desarrollo de la escuela como una comunidad de aprendizaje.
- Por último, establecer una responsabilización común por los resultados.

Unidad 4

Competencias emocionales del líder

Un líder es mejor cuando la gente apenas sabe que existe, cuando su trabajo está hecho y su meta cumplida, ellos dirán: Lo hicimos nosotros (LAO TZU)

Ilustración 6 Competencias emocionales del Líder



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Pinterest ®

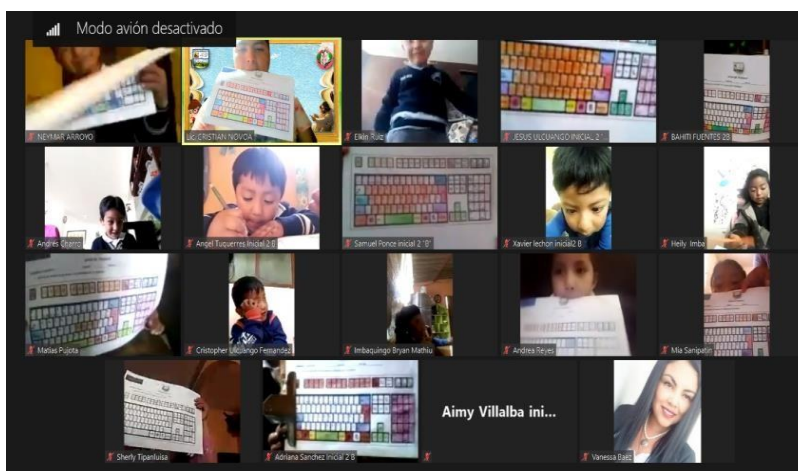
Liderazgo educativo

El término liderazgo educativo es fundamental, al momento de entender la educación y existen dos aristas para su análisis; por un lado, en el ámbito de las instituciones educativas se toma en cuenta cuáles son los fines, procedimientos, procesos y hasta características de la organización y por otro lado entendiendo al liderazgo educativo como objeto de estudio; se puede colegir que en efecto del liderazgo trasciende el ámbito empresarial y llega a la formacional (Argos y Ezquerro, 2017). El liderazgo siempre posibilitará un cambio institucional, donde la gestión debe superar la simple burocracia y lograr organizaciones flexibles y que se puedan adaptar a los marcos de la sociedad, entonces podrá asegurarse el futuro, no solo de las instituciones sino de las personas, para poder enfrentar los retos del presente y del futuro. Por lo que se ha señalado, al momento de ejercer el liderazgo debe darse desde un clima autónomo, donde los establecimientos educativos, puedan proveer de todo tipo de recursos, además de generar una apropiación de las personas, para asegurar y mejorar la calidad educativa.

Siguiendo a Argos y Ezquerro (2017) es importante brindar un propósito moral, motivación para el trabajo y un incentivo, es decir un estímulo para hacer realidad sus metas personales, que promueve el desarrollo de las motivaciones y capacidades del personal, con miras a un crecimiento de la comunidad educativa completa, se concentran en el conocimiento y las habilidades, así como en la resiliencia y compromiso, estos últimos como parte de la disposición para construir la organización; por último, está la gestión de prácticas y un constante monitoreo de lo que ocurre en el aula de clase.

Liderazgo en el aula

Ilustración 7 Liderazgo en el aula



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Taller de implementación de la propuesta

Definición

Como lo menciona Grinberg (2017), en el marco educativo el liderazgo muestra las competencias de conceptualización, articulación, creación y estar en posibilidad de generar espacios para que haya un análisis con criterio y que se dé un acompañamiento con fines de mejora en la calidad del aprendizaje; el líder entonces identifica las problemáticas generadas en la práctica pedagógica y propone los cambios y mejoras, tomando muy en cuenta la dinámica interna y externa, todo lo anterior de forma independientemente de la complicación que se tenga dentro y fuera de la comunidad educativa; el líder tiene una visión de forma individual y en equipo, muy práctica al mismo tiempo que evalúa cuáles eran son y serán los resultados de su gestión; debe tener una gran capacidad de indagación así como un enfoque metodológico investigativo, que tenga como objeto de estudio al proceso enseñanza-aprendizaje, un líder innovador al mismo tiempo que su humildad se proyecta a todos sus. compañeros de estar en la actualidad no solo se preocupándose de los aspectos materiales y financieros, sino también de tener una gran capacidad de escuchar; resiliencia a toda prueba, siempre con el respeto hacia sus compañeros estudiantes y padres de familia donde no tiene sentido el diferenciar con quien se

esté tratando o su género, la edad, e inclusive aspectos de etnia o interculturales; el líder entonces, debe contemplar todos estos aspectos para que los resultados sean positivos para su establecimiento.

Cualidades

Visionario. - Esta cualidad es muy especial para un verdadero líder, prevenir lo que se viene le convierte en un individuo con resultados certeros.

Capacidad de escucha. - Aquí es fundamental la capacidad de escuchar en los líderes docentes, su relación con muchos niños y jóvenes le obliga a tener esta capacidad para poder sacar adelante a su equipo.

Elementos

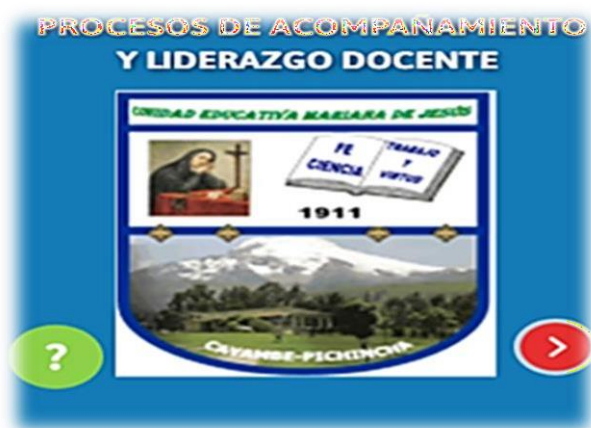
Gestión Educativa. – Uno de los elementos del liderazgo en la gestión educativa, que gira alrededor de la calidad de los proyectos que se puedan proponer dentro de una organización, es importante siempre tomar en cuenta que todo debe darse de forma autónoma pero tomando en cuenta, el marco legal, las normas y las políticas que están vigentes en los diferentes espacios geográficos; todo este conjunto enriquece los procedimientos ligados a la enseñanza y aprendizaje, siempre y cuando se observen las necesidades de la comunidad educativa y se tome en cuenta lo interno y lo externo del fenómeno educativo.

Gestión escolar. - Elemento crucial del liderazgo es la gestión escolar, que se da dentro del claustro de las instituciones dedicadas a la educación y que son procesos ordenados organizados y sistemáticos y que pretenden fortalecer a las organizaciones y por ende a todos los proyectos que esta organización promueve y propone esto termina enriqueciendo la práctica pedagógica donde las competencias de los directivos incluso de las personas dedicadas de la administración hacen y generan sinergia pero en un marco autonómico organizativo

Desarrollo

Dentro de esta etapa se centra en generar y validar los contenidos de aprendizaje creados por lo que se propone la socialización de la Guía de formación de Acompañamiento en el Liderazgo Docente. La mayor parte de la fase de desarrollo se centra en la producción en sí del curso. Se recopilan todos los diversos recursos, contenidos y materiales, incluidos los materiales didácticos, recursos, herramientas, etc.

Ilustración 8 Desarrollo de la propuesta



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Taller de implementación de la propuesta

Ilustración 9 Taller de la guía de la formación



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Taller de implementación de la propuesta

Ilustración 10 Procesos de acompañamiento



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Taller de implementación de la propuesta

Ilustración 11 Principios del acompañamiento



Elaborado por: La investigadora
Fuente: Taller de implementación de la propuesta

Ilustración 12 Liderazgo Educativo



Elaborado por: La investigadora
Fuente: Taller de implementación de la propuesta

Ilustración 13 Competencias docentes



Elaborado por: La investigadora
Fuente: Taller de implementación de la propuesta

Implementación

En esta fase el docente implementará sus habilidades, destrezas y aptitudes de liderazgo en los escenarios áulicos de la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús para así obtener una mejor calidad educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Ilustración 14 Implementación aula virtual



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Aula virtual

Ilustración 15 Implementación aula virtual



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Aula virtual

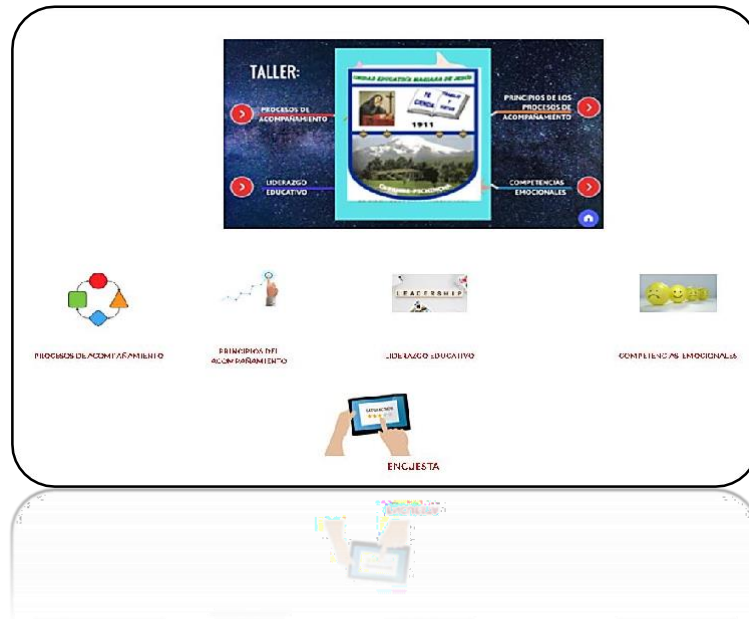
Ilustración 16 Implementación aula virtual



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Aula virtual

Ilustración 17 Implementación aula virtual



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Aula virtual

Ilustración 18 Implementación aula virtual



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Aula virtual

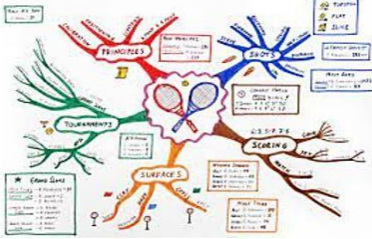
Ilustración 19 Implementación aula virtual

TALLER 1
ESTIMADOS PARTICIPANTES

Tema: Mapa mental de PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO .

Indicaciones

1. En relación con la temática propuesta elabore un mapa mental
2. A continuación se muestra un ejemplo:



Att,
La Capacitadora


Elaborado por: La investigadora
Fuente: Aula virtual

Ilustración 20 Implementación aula virtual

Implementación del aula virtual

Taller 2: Control de lectura

ESTIMADOS PARTICIPANTES



Durante el TALLER deberá efectuar este control de lectura , con preguntas relacionadas al MANUAL DE PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y LIDERAZGO DOCENTE, para esto debe:

- 1) Descargar el documento que estará con el link respectivo.
- 2) Se sugiere elaborar un resumen en un organizador gráfico.
- 3) En este espacio se señala la hora y la fecha del CONTROL DE LECTURA.
- 5) La evaluación tiene 2 OPORTUNIDADES, y la nota final es el promedio.
- 6) Si en el primer intento usted obtuvo una nota satisfactoria, no es necesario que efectúe el segundo intento.

Elaborado por: La investigadora
Fuente: Aula virtual

Ilustración 21 Implementación aula virtual


TALLER 3
ESTIMADOS PARTICIPANTES

Con el fin de iniciar la temática del taller 3, iniciemos observando el siguiente video.

Indicaciones

1) Observar el video:

LIDERAZGO



2) Iniciar la discusión en base al video.

3) Elaborar un ENSAYO en el marco del MANUAL y del VIDEO.

4) Las partes del ensayo son:

- a. INTRODUCCIÓN
- b. DESARROLLO.
- c. CONCLUSIÓN
- b. BIBLIOGRAFÍA

3) En este espacio se señala la hora y la fecha límite del envío del ENSAYO.

4) Atte.


La tutora

Elaborado por: La investigadora
Fuente: Aula virtual

Ilustración 22 Implementación aula virtual

Taller 4: Portafolio Publicado Editar

PORTAFOLIO



Como tarea de fin de TALLER debe elaborar el PORTAFOLIO:

- Estructura del PORTAFOLIO:
 - Datos informativos
 - Capturas de pantalla de los aprendizajes significativos
 - Reflexiones finales: - Mínimo 4 líneas. Las reflexiones finales tienen cuatro apartados:
 1. ¿Cuál es mi autoevaluación del conocimiento que estoy aprendiendo?
 2. ¿Cuál es mi autoevaluación de las habilidades prácticas aprendidas?
 3. ¿Cuál es mi autoevaluación de los principios y valores que como ser humano practique y desarrolle?
 4. ¿En qué puedo mejorar?
 - Debe enviar el archivo en formato PDF.

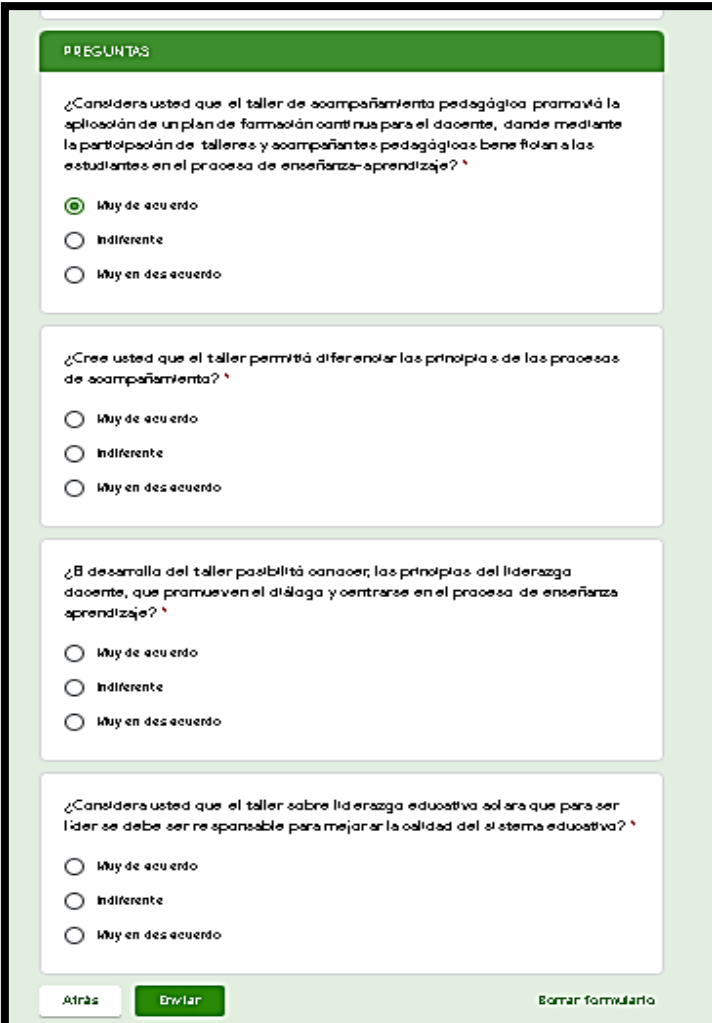
Elaborado por: La investigadora
Fuente: Aula virtual

Evaluación

Esta es la etapa final y principal del diseño, ya que permite valorar la calidad de los contenidos elaborados y el nivel de logro de los procesos de enseñanza aprendizaje, antes y después de su aplicación.

En esta etapa se podrá evaluar la Guía de formación de Acompañamiento en el Liderazgo Docente a través de encuestas.

Ilustración 23 Encuesta de satisfacción



PREGUNTAS

¿Considera usted que el taller de acompañamiento pedagógico promovió la aplicación de un plan de formación continua para el docente, dando mediante la participación de talleres y acompañantes pedagógicos beneficios a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje? *

Muy de acuerdo
 Indiferente
 Muy en des acuerdo

¿Cree usted que el taller permitió diferenciar los principios de los procesos de acompañamiento? *

Muy de acuerdo
 Indiferente
 Muy en des acuerdo

¿El desarrollo del taller permitió conocer los principios del liderazgo docente, que promueven el diálogo y centrarse en el proceso de enseñanza aprendizaje? *

Muy de acuerdo
 Indiferente
 Muy en des acuerdo

¿Considera usted que el taller sobre liderazgo educativo solera que para ser líder se debe ser responsable para mejorar la calidad del sistema educativo? *

Muy de acuerdo
 Indiferente
 Muy en des acuerdo

[Atrás](#) [Enviar](#) [Borrar formulario](#)

Elaborado por: La investigadora
Fuente: Aula virtual

Encuesta de satisfacción

Las preguntas propuestas en la encuesta luego de concluido el taller se muestran a continuación:

Tabla 16 Encuesta de satisfacción

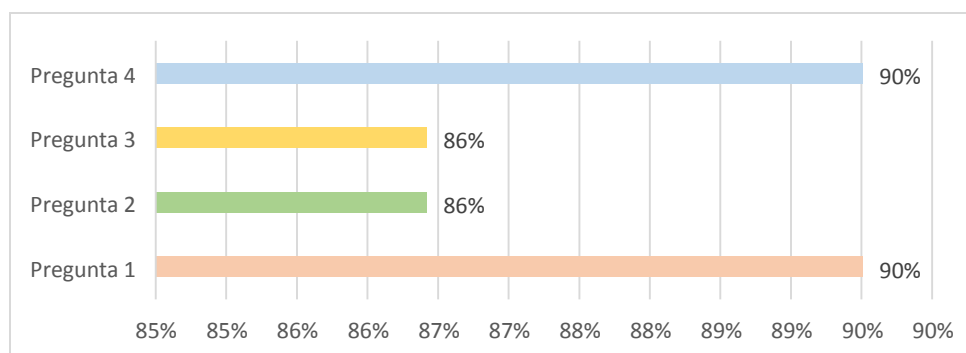
N°	Pregunta
1	¿Considera usted que el taller de acompañamiento pedagógico promovió la aplicación de un plan de formación continua para el docente, donde mediante la participación de talleres y acompañantes pedagógicos benefician a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje?
2	¿Cree usted que el taller permitió diferenciar los principios de los procesos de acompañamiento?
3	¿El desarrollo del taller permitió conocer, los principios del liderazgo docente, que promueven el diálogo y centrarse en el proceso de enseñanza aprendizaje?
4	¿Considera usted que el taller sobre liderazgo educativo aclara que para ser líder se debe ser responsable para mejorar la calidad del sistema educativo?

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Docentes encuesta de Satisfacción

Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Gráfico 10 Encuesta de satisfacción



Elaborado por: La investigadora

Fuente: Docentes-encuesta de satisfacción

Análisis e interpretación

El 90% de los participantes manifiestan estar de acuerdo con que el taller de acompañamiento pedagógico promueve la aplicación de un plan de formación continua para el docente, donde mediante la participación de talleres y acompañantes pedagógicos benefician a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el 86 % señala estar de acuerdo con que el taller permitió diferenciar los principios de los procesos de acompañamiento , el 86% de los docentes afirma estar de acuerdo con que el desarrollo del taller posibilitó conocer, los principios del liderazgo docente, que promueven el diálogo y centrarse en el proceso de enseñanza aprendizaje y el 90% coincide con que el taller sobre liderazgo educativo aclara que para ser líder se debe ser responsable para mejorar la calidad del sistema educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, Brumell O. 1; VELÁZQUEZ, René M. 2; AGUIAR, Jorge L. (21 de Enero de 2021). *TIC en la Educación Superior*. Obtenido de Teacher's innovation and the use of ICTs in the Higher Education: <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvsc1/2134/Innovaci%C3%B3n%20docente%20y%20empleo%20de%20las%20TIC%20Aguiar,%20Brumell.pdf?sequence=1>
- Arce, J., & Coba, J. (2017). Impacto del m-learning en el proceso de aprendizaje: habilidades y conocimiento. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación*, 19-32.
- Astudillo, B. (2017). *INSTRUMENTAL, MODELO ADDIE COMO APOYO AL DESARROLLO DOCENTE*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Belloch, C. (2017). *Diseño Instruccional*. España: Universidad de Valencia .
- Brenda Mabel Urbina Manzanares, I. V. (13 de Diciembre de 2017). *Importancia del acompañamiento pedagógico*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/8899/1/98472.pdf>
- Cabrera, M. T. (12 de Septiembre de 2017). *Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Cadme, L. (08 de Julio de 2016). **CREACIÓN DE UN MÓDULO VIRTUAL INSTRUCCIONAL APLICADO A LA ENSEÑANZA DE LA ASIGNATURA DE HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES PARA PRIMER AÑO DE BACHILLERATO**. Ambato, Latacunga, Ecuador: Universidad Católica del Ecuador.
- Canabal, C., & Margalef, L. (2017). La Retroalimentación: La clave para una evaluación orientada al aprendizaje. *Revista de currículum y formación de profesorado*, 149 - 170.
- Carriazo, C., Pérez, M., & Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como una herramienta para una educación de calidad. *REVISTA INTERNACIONAL DE FILOSOFÍA Y TEORÍA SOCIAL*, Venezuela.

- Carrillo, M. (2018). *Planificación educativa: dimensiones y componentes*. Perú: UMECIT.
- Casarini, M. (2016). *Teoría y Diseño Curricular*. México: TRILLAS S.A.
- Castañeda, L. (2019). Debates sobre Tecnología y Educación: Caminos contemporáneos y conversaciones pendientes. *RIED - Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 29 -39.
- Castañeda, L. (2019). Debates sobre Tecnología y Educación: Caminos contemporáneos y conversaciones pendientes. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*,, 29-39.
- Cazas, F. (2018). De la planificación de aula al diseño de clases. Debates sobre la planificación didáctica. *Revista Palabra*, 54-63.
- Cedeño, E., & Moya, M. (2019). La retroalimentación como estrategia del mejoramiento del proceso formativo de los educandos . *Revista: Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 1-10.
- Cedeño, L. (2020). *HERRAMIENTAS 2.0 PARA EL REFUERZO ACADÉMICO VIRTUAL DE EDUCACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA PARA DÉCIMO AÑO*. Universidad Israel: Universidad Israel.
- Chacón, P. (2020). *Entorno Virtual de Aprendizaje para refuerzo académico de esquemas de mando y potencia en el área de Electricidad*. Quito: Universidad Israel.
- Chamorro, W. (20 de 07 de 2018). Diseño de un entorno virtual como recurso para el refuerzo académico en la asignatura de ciencias naturales en los estudiantes de octavo año educación general básica del colegio Miguel Ángel Buonarroti en el periodo académico 2017-2018. Quito, Pihincha, Ecuador : Universidad Central del Ecuador.
- Chicaiza, M. (2018). *Diseño de una propuesta didáctica mediante la elaboración de herramientas tecnológicas Educaplay y JClic para refuerzo académico en la asignatura inglés aplicado en los estudiantes de octavo grado de educación básica*. Quito: PUCE.
- Constitución de la República del Ecuador . (21 de 02 de 2008). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Domínguez, C., Organista, J., & López, M. (2018). Diseño instruccional para el desarrollo de contenidos educativos digitales para teléfonos inteligentes. *Apertura*, 80 - 93.
- Eraso, B., Vela, M., Calderón, S., & Sánchez, M. (2017). Desarrollo de la comprensión lectora a través de un curso en línea. Un modelo ADDIE. *CienciAmérica*, 63-70.
- Espinal, L., & Beltrán, M. (2019). Curso en línea basado en modalidad instruccional ADDIE y Prototipización rápida. *Revista de Investigación Educativa*, 2-10.
- Freire, J., Paéz, M., Núñez, M., & Narváez, M. (2018). El diseño curricular, una herramienta para el logro educativo. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 75-86.
- Gonzáles, L. (2017). Metodología para el diseño instruccional en la modalidad b-learning desde la Comunicación Educativa. *Razón y Palabra UNAM*, 32 - 50.
- Gros, B. (2018). La evolución del e-learning: del aula virtual a la red. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 69-82.
- Hernández, R. (2016). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mexico D.F., México: McGRAW-HILL . Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrera, C. (2020). El Diseño Instruccional desde el modelo ADDIE, en la búsqueda de una mirada holística a las realidades, para favorecer el rendimiento académico del estudiante. *REDIE - Universidad pedagógica de Durango*, 83 - 109.
- Herrera, M., & Cochancela, M. (2020). Aportes de las reformas curriculares a la educación obligatoria en el Ecuador. *Revista Scientific* , 362 - 383.
- INEVAL. (2018). *Resultados de PISA para el desarrollo*. Quito: INEVAL.
- LOEI. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: MINEDUC.
- López, J., Pozo, S., & Moreno, A. (2019). Consideraciones sobre el b-learning en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Universidad&Ciencia*, 24-39.
- López, K. (2020). Escribir para convencer: experiencia de diseño instruccional en contextos digitales de autoaprendizaje. *Apertura*, 1 -22.

- López, N. (2005). El gozo de buscar la verdad, descubrirla y comunicarla. *Fundación Universitaria Católica del Norte, FUCN*, 23-25. Recuperado el 12 de Septiembre de 2021, de <https://www.ucn.edu.co/institucion/sala-prensa/Documents/educacion-virtual-reflexiones-experiencias.pdf>
- MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA*. (2017). Obtenido de Gestión Escolar, Desempeño Profesional, Directivo y Desempeño Profesional Docente: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>
- Maraza, B., Cuadros, L., Fernandez, W., Alar, Y., & Chillitupa, A. (2019). Análisis de las herramientas de gamificación online Kahoot y Quizzen en el proceso de retroalimentación de aprendizajes de los estudiantes. *Referencia Pedagógica*, 339 - 362.
- Meza, J. (2019). Diseño y desarrollo curricular . *RED TERCER MILENIO S.C.*, 2-69.
- MINEDUC. (2016). *Currículo de Educación* . Quito: MINEDUC.
- MINEDUC. (2016). *Instructivo de aplicación de la evaluación estudiantil*. Quito: Subsecretaría de Fundamentos Educativos .
- MINEDUC. (2017). *Currículo de Educación*. Quito: MINEDUC.
- MINEDUC. (Agosto de 2021). *Estándares de Calidad Educativa*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/estandares/>
- Morales, B., Edel, R., & Aguirre, G. (2019). Modelo ADDIE (análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación): Su aplicación en ambientes educativos. En I. Esquivel, *Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI* (págs. 33-46). México.
- Nevárez, R. (2018). *Estrategias para el aprendizaje: una visión cognoscitivista*. México: UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE DURANGO.
- ONU. (06 de 03 de 2021). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Naciones Unidas : https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

- OREALC. (2017). *E2030: Educación y Habilidades del Siglo XXI*. Buenos Aires - Argentina : Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.
- Padua, J. (2018). *Técnicas de Investigación aplicadas a las ciencias sociales*. Mexico: Fondo de cultura económica.
- Rodríguez, M. (2017). *Recursos tecnológicos educativos, en la recuperación pedagógica, de la asignatura de Lengua y Literatura*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Salas, N. (2016). Principios de la retroalimentación desde el Diálogo Didáctico Mediado. *Calidad en la Educación Superior*, 77-99.
- Sanz, A. (2019). *Implementación de diseño instruccional ADDIE para el desarrollo de un ambiente virtual de enseñanza* . Colombia: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA.
- Saza, I., Mora, D., & Agudelo, M. (2019). El diseño instruccional ADDIE en la Facultad de Ingeniería de UNIMINUTO. *Hamut'ay*, 126 - 137.
- UNESCO. (21 de 02 de 2021). *Declaración de Qingdao*. Obtenido de Las TICs en educación : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233352>
- Vallejo, S. (2020). *Programa educativo con aplicación b-learning para refuerzo académico en un entorno virtual de aprendizaje*. Quito: PUCE.
- Velarde, A., Dehesa, J., López, E., & Márquez, J. (2017). Los vídeo tutoriales como apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje y sus implicaciones pedagógicas en el diseño instruccional. *EDUCATECONCIENCIA*, 68-87.
- Vera, M., Cruz, J., & Pico, J. (2018). El currículo de educación básica ecuatoriana: una mirada desde la actualidad . *Revista cognosis*, 47-66.

ANEXOS

Validación de encuesta

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
UNIDAD DE POSGRADOS EXTENSIÓN QUITO

MAESTRÍA: EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1	Nombres y Apellidos del Experto/a:	Casallas Correa María Piedad
2	Profesión:	Asesora Educativa
3	Institución donde trabaja:	Distrito Educativo 15D01 Carlos Julio Arosemena Tola Tena
4	Teléfono:	0998743722
5	Correo Electrónico:	piedadcasallas38@gmail.com
6	Nombres y Apellidos del/la Maestrante	Lucía Irene Rosero Clausa

Específicos

2. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

1	Título de la investigación:	Procesos de acompañamiento en el liderazgo docente
2	Objetivos General:	Analizar los procesos de acompañamiento en el liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional "Mariana de Jesús" cantón Cayambe.
3	Objetivo específico:	Identificar las características y componentes de los procesos de acompañamiento en la Unidad Educativa Fiscomisional "Mariana de Jesús" cantón Cayambe.
4	Objetivo específico:	Determinar los principios y las características del liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional "Mariana de Jesús" cantón Cayambe.
5	Objetivo específico:	Proponer una alternativa de solución al problema de la mejora de los procesos de acompañamiento en el liderazgo docente en la Unidad Educativa Fiscomisional "Mariana de Jesús" cantón Cayambe.

3. VARIABLES

Independiente:	PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO
Dependiente:	LIDERAZGO DOCENTE

Ilustración 24 Validación de encuesta

4. INSTRUMENTOS QUE SE EVALÚAN

PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO EN EL LIDERAZGO DOCENTE

ENCUESTA

INSTRUCCIONES GENERALES

Esta encuesta es anónima y personal, tiene por objetivo recabar información que permita analizar la pertinencia de la investigación, cuyo título es: PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO EN EL LIDERAZGO DOCENTE, e involucra las siguientes variables:

- PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO
- EL LIDERAZGO DOCENTE.

Agradezco su respuesta con transparencia y veracidad a todas las preguntas del cuestionario.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS

Sírvase colocar una X en la casilla correspondiente y colocar un comentario cuando se solicita aclarar su respuesta.

Nº	PREGUNTA	ALTERNATIVAS				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	1. ¿Considera que existe claridad en el conocimiento de la propuesta pedagógica, así como en los instrumentos de planificación institucional?					
2	2. ¿Considera que en la institución la gestión y el acompañamiento a los docentes es participativa y se promueve el conocimiento mediante convenios y espacios de discusión?					
3	3. ¿Desde el análisis del acompañamiento al docente, considera que el proceso responde a las necesidades para resolver los problemas del ejercicio docente?					
4	4. ¿Considera que es adecuado el trabajo cooperativo y que se promueve el involucramiento de los docentes?					
5	5. ¿Considera que es suficiente el acompañamiento pedagógico y existe una visión humana por parte del docente, con competencias, capacidades y actitudes por desarrollar, para mejorar su desempeño?					
6	6. ¿Considera que existe observación, análisis y retroalimentación en todas las dimensiones del quehacer docente y se realiza en un entorno integrado y contextualizado?					

Ilustración 25 Validación por juicios de expertos

7	7. ¿Considera que el prototipo de líder es el real, existe organización, vigilancia y dirección, así como motivación; además de carisma para el liderazgo?					
8	8. ¿Considera que existe pertenencia institucional, y esto permite encabezar un grupo, además se comparte los patrones culturales y los significados de la institución?					
9	9. ¿Considera que las actividades centradas en el liderazgo y en el aprendizaje, provocan la generación de procesos cognitivos, emocionales y sociales?					
10	10. ¿Considera que se promueve el diálogo y se fomenta el vínculo entre el aprendizaje y el liderazgo; además de existir coherencia entre lo que se practica y se promueve?					
11	11. ¿Considera que los líderes escuchan poco a los docentes, estudiantes y padre de familia, lo que impide poner adelante a su grupo y conseguir las metas propuestas?					
12	12. ¿Considera que los líderes visionan las acciones y resultados de su liderazgo, haciendo que haya certeza en su gestión?					
13	¿Considera que es necesaria una propuesta que aborde la problemática del insuficiente proceso de acompañamiento para mejorar el liderazgo docente?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

5. JUICIOS DEL EXPERTO/A

Preguntas del cuestionario

Marque con una X su valoración

Indicadores	Excelente	Buena	Regular	Mala
Orden lógico de presentación	x			
Claridad de redacción	x			
Adecuación de las opciones de respuesta	x			
Cantidad de preguntas	x			
Adecuación a los destinatarios	x			

Preguntas que agregaría: ninguna

Valoración general del cuestionario

Marque con una X su valoración

Indicador	Excelente	Buena	Regular	Mala
Validez de contenido del cuestionario	X			

Percepción general del cuestionario: Incluye los indicadores para el proceso de acompañamiento pedagógico.

Observaciones y recomendaciones:

Gracias por sus valiosos aportes a la investigación



Casillas Correa María Piedad
 C.C.1709309445